

**ANALISIS BESARAN UPAH DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi pada Pekerja *Cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung)



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2017 M / 1438 H**

**ANALISIS BESARAN UPAH DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada Pekerja *Cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

UMI FADILAH

NPM : 1351010059

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Prof.Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A

Pembimbing II : M. Kurniawan, S.E., M.E.Sy.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2017 M / 1438 H**

ABSTRAK

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa selalu memunculkan permasalahan baru, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan dan pengawasan ketenagakerjaan. Diantara masalah tersebut salah satu yang sangat krusial adalah masalah pengupahan. Jumlah upah yang diinginkan para pekerja/buruh sering kali bertentangan dengan kehendak perusahaan, seandainya pemerintah tidak ikut campur tangan pasti sebuah tatanan masyarakat terutama dalam bidang ekonomi akan dikuasai kapitalis. Jalan yang ditempuh untuk menjamin agar upah tetap pada tingkat yang diinginkan pekerja/buruh dan instansi, maka tertib aturan tentang upah minimum. Konsep upah minimum tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh. Melalui aturan tersebut diharapkan upah pada tingkat yang layak dapat terjaga. Sementara itu untuk upah atau gaji yang diberikan untuk petugas kebersihan yang sudah lama bekerja di UIN Raden Intan Lampung diberikan sebesar Rp. 1.750.000,00 sedangkan untuk petugas kebersihan yang baru mulai bekerja di UIN Raden Intan Lampung untuk menyelesaikan kontraknya diberikan upah atau gaji sebesar Rp. 1.650.000,00 dan dengan uang makan sebesar Rp. 15.000,00 per hari selama 24 hari kerja. Namun dengan upah tersebut masih banyaknya beban kerja yang mereka terima yang diluar kontrak kerja.

Permasalahan pokok dalam skripsi ini adalah bagaimana besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung dan bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap implementasi besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data dan informasi yang diperoleh penulis dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh petugas *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung. Pengambilan sampel dilakukan secara menyeluruh yaitu diperoleh jumlah sampel 76 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung, upah yang diberikan pada pekerja kebersihan dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Akan tetapi secara prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung terhadap *Cleaning Service* belum optimal dikarenakan sejak tahun 2015 belum ada kenaikan upah, sedangkan setiap tahun jumlah tenaga kebersihan di UIN Raden Intan Lampung bertambah, serta

pekerja masih menerima tugas diluar kontrak kerja. Apabila dipandang dari sisi Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung dalam memenuhi penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya pekerja *Cleaning Service* sudah cukup maksimal, tapi belum sepenuhnya optimal. Secara umum upah yang diberikan pihak UIN Raden Intan Lampung terhadap pekerja kebersihan sudah adil dan layak, tetapi masih ada banyaknya potongan potongan upah yang tidak secara transparan. Seperti insentif yang tidak setiap bulan diberikan dan potongan lain lainnya.





MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (QS. An-Nahl:90)

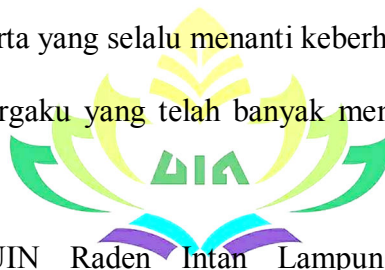


PERSEMBAHAN

Seiring berjalannya waktu, akhirnya sebuah langkah yang penuh dengan lika-liku kehidupan kini kucapai. Namun, semua ini bukanlah sebuah langkah akhir dari perjalannanku, melainkan sebuah awal dari perjuangan untuk menghadapi segala warna yang akan menghampiri hidupku. Dengan penuh rasa bangga, dan senang hati, hasil karya ini kupersembahkan kepada orang-orang yang selalu mendampingi dalam suka maupun duka.

Puji dan Syukur kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan nikmat yang diberikan, serta shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. aku persembahkan skripsi ini sebagai tanda terima kasihku kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Supar dan Almarhum Ibunda Jumi Misiran. Cucuran keringat dan pengorbanan serta do'anya telah mengantarkanku menuju gerbang keberhasilan menyelesaikan studi di UIN Raden Intan Lampung. Hari ini adalah buah dari perjuangan ayahanda dan ibunda tercinta.
2. Kakakku tersayang Wahyono dan Kakak Iparku Sunarsih , yang selalu memberikan motivasi serta dukungan baik material maupun spiritual untuk keberhasilanku.
3. Keponakanku Naura Hasna Annida yang menjadi salah satu penyebab semangatku serta yang selalu menanti keberhasilanku.
4. Segenap keluargaku yang telah banyak memberi motivasi dan do'a-do'a untukku.
5. Almamater UIN Raden Intan Lampung Tercinta, yang menjadi kebanggaanku.
6. Sahabat-sahabat terdekatku, Selvi Jayanti S.Sos. dan Nia Anggraini S.Pd, yang selalu mau mendengar setiap keluh kesah dan mau berbagi ilmu,



yang selalu sabar menghadapi Egoku, yang bisa membuat aku tertawa sejenak melupakan masalah yang ada.

7. Sahabat-sahabat yang ada di asrama putri At-Tamam 2, Eny Ermawati S.EI, Yuna Aryani S.Pd, Merliyana Anwar S.Pd, Siti Nurjannah S.Pd, Yeni Aprilia, dan Zulaika.
8. Saudara-saudara seperjuanganku seluruh mahasiswa/i Ekonomi Islam angkatan Tahun 2013, terutama kelas EI. A yang telah berjuan bersamaku sampai detik ini, semoga kita dapat menjadi insan yang mampu menjadi penerus bangsa yang memiliki norma yang baik, yang mampu menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan menjadi makhluk Allah SWT yang selalu mencari Ridho-Nya.
9. Teruntuk semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang serta mewarnai hari-hariku, kalianlah yang memberikan semangat yang tinggi.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Umi Fadilah. Dilahirkan pada tanggal 25 Oktober 1995, di Sukananti Kecamatan Way Tenong Kabupaten Lampung Barat, Anak Kedua dari Dua bersaudara dari Pasangan Ayahanda Supar dan Ibunda Jumi Misiran.

Pendidikan dimulai dari sekolah SD Negeri 1 Bedrug Kecamatan Pulung Kabupten Ponorogo lulus Pada tahun 2007. Melanjutkan kesekolah SMP Negeri 1 di Kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara Lulus pada Tahun 2010. Kemudian melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat Lulus pada Tahun 2013. Selama sekolah di SMA Negeri 1 Sumberjaya penulis aktif menjadi Organisasi Pencak Silat pada tahun 2011-2013, dan Tamat pada tahun 2013. Kemudian meneruskan pendidikan S1 ke Perguruan Tinggi Islam pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dapat terselesaikan, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita nantikan sampai akhir zaman. Penulis mengambil judul “Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, serta menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Tanpa bimbingan dan bantuan ketersediaan fasilitas, skripsi ini tidak akan tersusun sebagaimana mestinya. Untuk itu berlebihan bila pada kesempatan ini penulis memberikan rasa hormat dan berterimakasih sebesar-besarnya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dapat belajar dan terus belajar serta tiada hentinya dalam bersyukur, dan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

Dr. Moh. Bahrudin, M.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Madnasir, S.E., M.S.I selaku ketua jurusan Ilmu Ekonomi Islam yang senantiasa memotifasi dan memberikan dukungan kepada penulis

Ani Eliza, S.E., M.Ak. sebagai Sekjur Ekonomi Islam yang senantiasa memberikan nasihat

Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A.. selaku pembimbing I yang senantiasa mengayomi mahasiswa dan telah meluangkan waktu serta pikiran dalam membimbing, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

M. Kurniawan, M.E.Sy. selaku pembimbing II yang senantiasa mengayomi mahasiswa dan telah meluangkan waktu serta pikiran dalam membimbing, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam atas segala arahan, wawasan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis dengan tulus.

Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bantuan dan partisipasinya bagi penulis selama penulis menjalankan kuliah.

Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan universitas yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain sebagainya.

Pimpinan pimpinan beserta staff dan karyawan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian. Terkhusus untuk Responden peneliti yaitu petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung.

Kepada semua pihak tersebut diatas, semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang sepadan dan balasan yang berlipat ganda di dunia dan di akhirat kelak, amin.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dalam penulisan, hal ini disebabkan karena masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang peneliti kuasai. Oleh karenanya kepada para pembaca kiranya dapat



memberikan masukan dan saran-saran yang bersifat membangun sehingga penelitian ini akan lebih baik lagi. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca umumnya. Amin Ya Robbal ‘alamin.

BandarLampung, September 2017

Peneliti,

UMI FADILAH

1351010059



DAFTAR ISI

	Hlm
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
F. Metode Penelitian	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Penetapan upah menurut teori konvensional	20
1. Definisi Upah Menurut Konvensional	20
2. Komponen upah	23
3. Prosedur penetapan upah	24
4. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan	27
B. Penetapan upah menurut Ekonomi islam	28

1. Definisi Upah menurut pandangan ekonomi islam	28
2. Bentuk-bentuk upah dalam Ekonomi islam	34
3. Tingkatan pemberian upah dalam Ekonomi Islam.....	35
C. Ketenagakerjaan dalam ekonomi islam.....	37
1. Definisi Tenaga kerja dalam ekonomi islam.....	37
2. Pengangkatan tenaga kerja dalam islam	40
3. Kewajiban dan tugas-tugas pekerja kontrak	42
4. Larangan-larangan terhadap tenaga kerja	44
5. Hak-hak pekerja dalam ekonomi islam	46
D. Tinjauan tentang kesejahteraan.....	52
1. Definisi kesejahteraan secara umum	52
2. Definisi kesejahteraan menurut ekonomi islam	57
3. Indikator kesejahteraan menurut Ekonomi Islam.....	59

BAB III PENYAJIAN DATA LAPANGAN

A. Gambaran umum.....	62
1. Sejarah UIN Raden Intan Lampung	62
2. Visi dan misi UIN Raden Intan Lampung	66
3. Tugas pokok dan fungsi.....	66
B. Data ketenagakerjaan	67
1. Sistem perjanjian kerja di UIN Raden Intan Lampung	67
2. Jumlah Tenaga Kerja <i>Cleaning Service</i> di UIN Raden Intan Lampung	72
3. Deskripsi Responden Implementasi Penetapan Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Pekerja <i>Cleaning service</i> UIN Raden Intan Lampung.....	75

BAB IV ANALISIS DATA

A. Analisis besaran upah dalam meningkatkan Kesejahteraan karyawan pada pekerja <i>Cleaning Service</i> di UIN Raden Intan Lampung	96
--	----

B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada Pekerja <i>Cleaning Service</i> UIN Raden Intan Lampung	108
--	-----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN:



DAFTAR TABEL

Hlm

Tabel 2.1	:
Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan	54
Tabel 3.1	:
Data Jumlah Gedung Di UIN Raden Intan Lampung.....	74
Tabel 3.2.....	:
Waktu Pemberian Upah	75
Tabel 3.3	:
Upah Sesuai Pekerjaan.....	76
Tabel 3.4.....	:
Bonus	77
Tabel 3.5.....	:
Upah Sesuai UMK Kota BandarLampung.....	77
Tabel 3.6.....	:
Upah Cukup Untuk Kebutuhan	78
Tabel 3.7.....	:
Tunjangan Hari Raya	79
Tabel 3.8.....	:
Tunjangan	80
Tabel 3.9.....	:
upah cukup untuk kebutuhan.....	81
Tabel 3.10.....	:
Uang Duka	82
Tabel 3.11	:



Insentif	82
Tabel 3.12	:
Manfaat Insentif.....	83
Tabel 3.13	:
Pesangon	84
Tabel 3.14	:
Kebutuhan Ibadah	84
Tabel 3.15	:
Fasilitas Ibadah	85
Tabel 3.16	:
Ibadah	86
Tabel 3.17	:
Bantuan Pendidikan	87
Tabel 3.18	:
Penggunaan Teknologi.....	88
Tabel 3.19	:
Proses Izin Tidak Hadir.....	89
Tabel 3.20	:
Koperasi	90
Tabel 3.21	:
Adanya Jaminan Kesehatan.....	90
Tabel 3.22	:
Manfaat Jaminan Kesehatan	91
Tabel 3.23	:
Ketersediaan Alat Perlindungan Diri	92
Tabel 3.24	:
Perlakuan Kasar	92
Tabel 3.25	:



Perlakuan Baik.....	93
Tabel 3.26.....	:
Pekerjaan Diluar Kontrak Kerja	94
Tabel 3.27	:
Perlindungan Hukum	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca maka perlu adanya penegasan judul. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut disini diperlukan adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini, dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun judul skripsi ini adalah **“Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung)”**.

Adapun istilah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Upah

Upah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹

2. Kesejahteraan Karyawan

Balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.²



¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2012, h. 118

² Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-15, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, h.183

3. Ekonomi Islam

Ekonomi islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.³

Dari uraian pokok-pokok judul diatas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul ini adalah berkenaan dengan analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan objektif
 - a. Judul tersebut sesuai dengan spesialisasi keilmuan penulis yaitu pada jurusan ekonomi Islam serta didukung oleh tersedianya literatur baik primer maupun sekunder dan data penelitian yang menunjang dalam penelitian tersebut.
 - b. Memperoleh data sebagai bahan utama penyusun penulisan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dibidang Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN raden Intan Lampung.
2. Alasan subjektif
 - a. Pekerjaan sebagai *Cleaning Service* sering menimbulkan asumsi yang menganggap bahwa pekerjaan ini salah satu pekerjaan yang sepele, sehingga

³ Mustofa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, h. 16

sangat sedikit mendapat perhatian dari para atasan perusahaan atau instansi yang menyewa jasanya. Hal ini berhubungan dengan kesejahteraan yang diterima oleh para pekerja.

- b. Demo-demo yang sering timbul dari para buruh di Indonesia yang menuntut atas haknya, menandakan bahwa hak-hak para pekerja masih banyak yang belum diberikan sepenuhnya. Sehingga adanya penelitian ini, peneliti dapat mengetahui tingkat kesejahteraan pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung, yang notabene Agama Islam apakah telah memenuhi kesejahteraan pekerja sesuai dengan prinsip ekonomi Islam.

C. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerja merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Dalam amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga disebutkan dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945.⁴ Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

⁴ Yeni Rosdianti, *Hak Pekerja Dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional Dan Internasional*, Komnas Ham, Jakarta, 2011, h.3

Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah : 267:⁵

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنفِقُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِّنَ
الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَن تُغْمِضُوا فِيهِ
وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿٢٦٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, Padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.” (QS. Al-Baqarah : 267)

Setiap individu memerlukan pekerjaan yang mampu menghasilkan manfaat yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berbagai macam cara yang dilakukan manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat Upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat Upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis Upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi Pekerja/Buruh. Di lain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat Upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas

⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-qur'an dan Terjemahan untuk Wanita, penerbit Wali, Jakarta, 2015, h. 45

⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Pekerja/Buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.⁷

Semua organisasi paling tidak memperhatikan upah untuk karyawan pada semua level organisasi yang biasa dilakukan setiap tahun. Kenaikan upah minimal disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah biasanya memiliki proporsi sedikit dari upah karyawan, tetapi mereka memiliki nilai yang cukup besar karena tidak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan memberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun karena jarang terjadi pengurangan upah karyawan.⁸

Upaya terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perlu dilakukan penyempurnaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan Hubungan Kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan

⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

⁸ Merchant, Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Insentif*, Salemba Empat, Jakarta, 2014, h. 409

yang semakin kompleks. Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 18 menegaskan tentang perlindungan upah bagi Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan Upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.⁹

Sedangkan dalam penggunaan sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang diberikan majikan kepada para pekerja mereka dan dibayarkan berdasarkan jam, hari atau minggu dan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah. Upah secara ekonomi seperti yang didefinisikan di atas mencakup semua pekerja, baik yang menggunakan fisik ataupun mental sehingga uang yang diterima disebut upah. Akan tetapi perlu difahami makna istilah "mata pencarian"

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Dari definisi dan penjelasan di atas, maka ada dua sifat pokok upah; *pertama*, kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar didasarkan pada keinginan majikan selama jangka waktu tertentu. *Kedua*, adanya perjanjian di mana jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian itu.¹⁰

Hakikatnya dalam islam memerintahkan para pengusaha/majikan untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja/buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan. Sebagaimana yang telah diterangkan didalam QS. Al-Ahqaf, 46:19:¹¹

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf :19)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberi upah yang layak atau yang minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada pekerja/buruh mereka.

Awal langkah para pekerja atau buruh adalah menentukan kesepakatan kontrak kerja dengan pihak perusahaan, supaya tidak terjadinya kesenjangan didalam kegiatan melaksanakan pekerjaan. Orang yang bekerja disuatu perusahaan pasti mempunyai hak dan kewajibannya. Hak dan kewajiban pekerja kontrak maupun tetap ditegaskan dalam undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dan UUD 45 pasal 27.¹²

¹⁰ Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia, Vol. 1 No. 2 desember 2013

¹¹ Al-Qur'an Cordoba, PT Internasional Indonesia, Bandung, 2012, h. 504

¹² Doni Judian, *Tahukah Anda ? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Cetakan Pertama, dunia Cerdas, Jakarta, 2014, h.59

Menurut undang-undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1, pengertian karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun.¹³

Terlihat tidak jarang telah dijumpai di perusahaan yang memiliki karyawan kontrak memperlakukan pekerjaannya dengan semena-mena, seperti upah yang diberikan hanya 80% dengan alasan banyaknya potongan-potongan, tidak diberinya Tunjangan Hari Raya, tidak adanya upah lembur pada hari-hari tertentu, tidak mendapat keselamatan kerja. Padahal didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Pasal 6 ayat 2 menyebutkan jika pekerja dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu berhak mendapat tunjangan Hari Raya.¹⁴ Upah lembur untuk pekerja kontrak bisa disesuaikan dengan standar upah lembur nasional. Perusahaan dilarang memberikan upah lembur jauh dari standar yang ditetapkan. Tentang keselamatan dan kesehatan kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja diatur pada pasal 12 UU no. 1 tahun 1970.¹⁵

Masalah yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan

¹³ UU RI, No 13 Tahun 2003 & PP RI Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, Grahamedia Press, 2014, h.24

¹⁴ Doni Judian, *Op.Cit*, h.60

¹⁵ *Ibid.*, h.62

secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak.¹⁶

Berdasarkan dalam UU 13/2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dan dalam Bab 10 pasal 100 ayat 1 di jelaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berbagai komentar, Protes dan *complaint* terhadap kesejahteraan yang seharusnya di dapat oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.¹⁷

Perguruan tinggi Universitas Islam Negeri raden Intan lampung merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang berbasis Islam di provinsi lampung yang berdiri pada tahun 2017 yang semula berdasarkan keputusan Menteri Agama No. 187/68 tanggal 26 oktober 1968 merupakan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung yang memiliki visi sebagai pusat pengembangan ilmu-ilmu keislaman multidisipliner yang unggul dan kompetitif. Untuk mencapai hal tersebut UIN menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman, yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional. Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman, yang relevan dengan kebutuhan

¹⁶ Suhrawardi K. Lubis, dkk, *Hukum Ekonomi Islam*, cetakan pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, h. 167

¹⁷ Fredi Efendi Dan Sastra Tamami, *Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia*, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Riau Kepulauan, Volume 4 No. 1 Tahun 2017, h. 5

masyarakat dan mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat muslim. UIN Raden Intan lampung menyandang nama *Wider Mandate* sebagai salah satu lembaga perguruan tinggi yang mampu mengawal proses berlangsungnya integrasi nilai-nilai keislaman secara baik, utuh dan berkesinambungan kedalam kehidupan masyarakat indonesia terutama masyarakat lampung.¹⁸

Perguruan tinggi UIN Raden Intan lampung memiliki pekerja kebersihan yang sudah cukup banyak. Pihak instansi menginginkan kampus UIN menjadi kampus yang selalu mengamalkan prinsip kebersihan, karena selalu menjaga kebersihan merupakan salah satu bagian dari iman.

Sementara itu untuk upah atau gaji yang diberikan untuk petugas kebersihan yang sudah lama bekerja di UIN Raden Intan Lampung diberikan sebesar Rp. 1.750.000,00 sedangkan untuk petugas kebersihan yang baru mulai bekerja di UIN Raden Intan Lampung untuk menyelesaikan kontraknya diberikan upah atau gaji sebesar Rp. 1.650.000,00 dan dengan uang makan sebesar Rp. 15.000,00 per hari selama 24 hari kerja. Upah yang diberikan kepada pekerja *Cleaning Service* tersebut jika ditambah dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka upah yang para pekerja terima sudah lebih dari UMK yang ditetapkan oleh pemerintahan kota BandarLampung yaitu sebesar Rp. 2.054.364,00 pada tahun 2017.¹⁹ Namun, sejak tahun 2015 hingga tahun 2017 belum ada kenaikan upah sedangkan setiap tahunnya ada penambahan pekerja.

Setiap bulan adanya potongan upah berupa pajak yang tidak secara transparan oleh pihak UIN Raden Intan dimana jumlah potongan tersebut tidak

¹⁸ *Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Raden Intan lampung, 2016*

¹⁹ Keputusan Gubernur Lampung, Nomor : G/659/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandarlampung Tahun 2017

diketahui berapa besarnya oleh setiap pekerja, sedangkan setiap masing masing pekerja telah mempunyai NPWP.²⁰ Sedangkan menurut peraturan menteri keuangan upah dibawah Rp. 4.500.000,00- merupakan penghasilan tidak kena pajak (PTKP) yang tercantum dalam peraturan menteri keuangan RI.²¹

Berdasarkan dalam pembayaran upahnya sering terjadinya keterlambatan oleh pihak pertama kepada pihak kedua (*Cleaning Service*). Menurut keterangan dari salah satu *Cleaning Service* yang ada di UIN Raden Intan, Beliau mengatakan bahwa sejak Januari Tahun 2017 telah ada penambahan upah berupa insentif sebesar Rp. 300.000,00 pada setiap bulannya.²² Hal tersebut menyebabkan peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini. Dengan adanya insentif tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja *Cleaning Service* yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Namun dengan upah tersebut masih banyak beban kerja yang mereka terima yang tidak sesuai dengan kontrak kerja.

Faktor lain yang menyebabkan kampus tersebut memiliki pekerja kebersihan yang cukup banyak adalah supaya kebersihan selalu terjaga dikampus tersebut, sehingga membuat suasana belajar mengajar selalu kondusif. Selain itu *Cleaning Service* merupakan salah satu pekerjaan yang kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan maupun pekerja-pekerja lainnya. Masih banyaknya pihak yang beranggapan bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang tak berpengaruh tinggi terhadap instansi bahkan kesejahteraan bagi

²⁰ Wawancara, *Cleaning Service* di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 19 juli 2017, pukul 13: 30 WIB

²¹ Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia, Nomor: 101 / PMK.010 / 2016 Tentang Penyesuaian Besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak

²² Wawancara, Madnasir, *Cleaning Service* di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 7 juli 2017, pukul 15: 30 WIB

pekerjapun banyak yang belum terpenuhi terlihat dari sisi upah yang diberikan. Mengingat UIN raden Intan Lampung merupakan perguruan tinggi yang berbasis islam, maka penulis tertarik mengambil judul:

“ANALISIS BESARAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (studi pada pekerja *Cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung)

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan lampung ?
2. Bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap besaran upah pekerja *cleaning service* yang diterapkan di UIN Raden Intan lampung ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Penelitian ini untuk menganalisa besaran upah terhadap tingkat kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada para *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung
- b. Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pandangan ekonomi islam tentang besaran upah terhadap tingkat kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada para *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung



2. Manfaat penelitian

Dari setiap penelitian tentunya akan diperoleh hasil yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi penelitian maupun pihak lain yang membutuhkan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Dengan adanya penelitian ini agar diperoleh tambahan literature atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu Ekonomi Islam.
- b. Sebagai salah satu sumber informasi bagi kita untuk mengetahui lebih dekat mengenai penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- c. Manfaat akademik, untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar S1 pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dalam kancan yang sebenarnya. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi.²³ Data yang diperoleh dari lokasi yaitu perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung.

Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*library Research*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan bantuan material, misalnya : buku, catatan, dokumen, dan referensi

²³ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet.X PT. Bumi Akasara, Jakarta, 2008, h.28

lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja dan upah yang menimbulkan adanya pengaruh terhadap kemaslahatan para pekerja cleaning service di UIN Raden Intan Lampung.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif yaitu : penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel maupun lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.²⁴ Dalam penelitian ini, pengertian deskriptif yang penulis maksudkan adalah suatu penelitian yang menggambarkan bagaimana praktik penetapan upah terhadap tingkat kesejahteraan karyawan yang diterima oleh pekerja cleaning service dari perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dalam penelitian yaitu penelitian terjun langsung kelapangan guna mendapatkan data secara langsung dari wawancara pekerja *Cleaning Service* perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah sebanyak 76 orang pekerja.

²⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Cet.I, Pustaka baru press, Yogyakarta, 2015, h.16

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti : Al-qur'an, Hadist, buku-buku, Jurnal, Web, dll.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada si peneliti.²⁵

Bentuk wawancara yang dipakai adalah wawancara bebas dan bebas terpimpin. Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interview tidak secara langsung mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian. Sedangkan wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Jadi wawancara hanya pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara

²⁵ Mardalis, *Op.Cit*, h.64

berlangsung mengikuti situasi. Penulis menggunakan metode ini sebagai metode pokok dalam memperoleh data dari lokasi penelitian, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja sekitar.

c. Angket atau Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Angket ini merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.²⁶ Metode digunakan untuk mengetahui tanggapan dari tenaga kerja *Cleaning Service* di Universitas Agama Islam Raden Intan Lampung. Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup dimana responden disediakan alternative jawaban dalam bentuk *Multiple Choice* a, b, dan c. Metode ini ditujukan kepada tenaga kerja cleaning service.

d. Studi kepustakaan

Merupakan data yang diperoleh langsung dari referensi-referensi atau literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh



²⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Op.Cit*, h.94

peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁷ Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja *Cleaning Service* yang ada di UIN Raden Intan Lampung yaitu sebanyak 76 pekerja.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian bila populasi terlalu besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.²⁸ Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 76 pekerja *Cleaning Service* di UIN raden intan lampung. Karena populasi berjumlah dibawah 100 maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai wakil sampel yaitu 76 pekerja *Cleaning Service* di UIN raden intan lampung.²⁹

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di UIN raden intan lampung, yang berlokasi di jalan Let. Kol. Hi Endro Suratmin Sukarame I BandarLampung. Adapun alasan saya saya memilih lokasi penelitian ini karena ingin mengetahui penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja outsourcing yang diterapkan di UIN raden intan lampung, serta apakah sudah sesuai berdasarkan perspektif ekonomi islam.

²⁷ *Ibid.*, h.80

²⁸ *Ibid.*, h.81

²⁹ *Wawancara*, Kepala Kabag Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung, 3 April 2017, pukul 09:00 WIB

6. Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan melalui beberapa tahap diatas, peneliti didalam mengelola datanya menggunakan beberapa metode sebagai berikut :³⁰

- a. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data.
- b. Tahap editing (pemeriksaan data) yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.
- c. Tahap penandaan data (*coding*), yaitu proses identifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.
- d. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data kedalam tabel induk penelitian.

7. Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Analisis data dalam penelitian merupakan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.³¹ Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode berfikir Deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang umum, konkrit, ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Deskriptif Kualitatif adalah memberikan predikat kepada variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu dengan cara

³⁰ *Ibid.*, h.122

³¹ *Ibid.*, h.121

memaparkan informasi-informasi yang akurat yang diperoleh dari data hasil wawancara dan observasi terhadap pihak instansi dan tenaga kerja di UIN raden intan lampung. Dengan metode analisis inilah peneliti berusaha untuk menggambarkan sekaligus menganalisa secara deskriptif dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Besaran Upah Menurut Teori Konvensional

1. Definisi Upah Menurut Konvensional

Hasibuan mengemukakan sebagai berikut: “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.”³² Upah dan gaji adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk tenaga mereka. Upah diberikan berdasarkan waktu kerja. Sebagai contoh, jika pekerjaan anda memberikan uang \$10 per jam, itulah upah anda.³³

Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Indikator untuk mengukur upah adalah (1) upah yang diterima tepat waktu; (2) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja; (3) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.³⁴

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-

³² M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, h.122

³³ Ronald J. Ebert, *Pengantar Bisnis*, Edisi Ketujuh, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2015, h. 329

³⁴ Amin Zaenullah dkk, *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*, Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 6 Nomor 02, 2012, h. 128

undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.³⁵

Pada peraturan pemerintah RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁶

Lebih lanjut, Samsudin menjelaskan bahwa upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk upah yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa dalam kaitan ini terdapat upah serta upah yang sesuai dengan standar kelayakan.³⁷

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang atau seati lembaga atau suatu instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi atau pelayaran yang telah dilakukan. Jadi uraian di atas



³⁵ M Ghufroon, Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia, Al Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2011, Issn 2089-0109, h. 112

³⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1

³⁷ M. Kadarisman, *Op. Cit*, h.133

dapat diambil kesimpulan, bahwa upah merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut.³⁸

Terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.³⁹

Menurut ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi (*efficiency-wage*). teori ini menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Sebuah teori upah-efisiensi, yang lebih banyak diterapkan dinegara-negara miskin menyatakan upah mempengaruhi nutrisi.⁴⁰ Para pekerja yang membayar dengan upah memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktifitas produksi pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.⁴¹

Pengupahan merupakan unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal tersebut adalah sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan/pekerja. Begitupula asuransi kesehatan, program ini bagi karyawan/tenaga kerja juga tidak lepas dari masalah kesejahteraan secara menyeluruh. Dengan demikian, organisasi/perusahaan harus melakukan perencanaan atas sistem pengupahannya bagi karyawan secara tepat, dalam arti

³⁸ Agustina Indriyani, Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia, Jurnal Paradigma, Volume 12, Nomor 1, Februari-Juli 2014, Issn: 1693-0827, h. 44

³⁹ M. Kadarisman, *Op. Cit*, h. 123

⁴⁰ N. Georgy Mankew, *Makroekonomi*, edisi ke-6, Erlangga, jakarta, 2006 h. 165

⁴¹ Karl E, Case Dan Ray C, Fair, *Prinsip-Prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid Ke-2, Edisi Ke – 8, Jakarta: Erlangga, H. 226

memiliki keadilan sesuai dengan tugas, tanggungjawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, maupun sistem keamanan dan kesehatan yang memadai.

2. Komponen Upah

Penghasilan pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut surat edaran menteri tenaga kerja R.I. No.SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah.

Penghasilan upah komponennya terdiri dari:⁴²

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan, istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau suatu pencapaian suatu prestasi kerja.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya diberikan serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

⁴² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Dalam mewujudkan suatu penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan adanya kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang terdiri atas: ⁴³

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- i. Upah untuk pembayaran pesangon
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

3. Prosedur Penentuan Upah

Terkait dengan bahasan tentang proses penentuan upah ini, berikut dikemukakan pendapat ahli dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Rivai

⁴³ M Ghufro, *Op.Cit.* h. 114-117

mengemukakan sebagai berikut: “Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh atau dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* merupakan jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan 1) menganalisis jabatan/tugas; 2) mengevaluasi jabatan; 3) melakukan survei upah; 4) menentukan tingkat upah.”⁴⁴

Dikemukakan bahwa sesudah kebutuhan-kebutuhan sumberdaya manusia dipikirkan dan direncanakan, maka langkah berikutnya adalah melakukan analisis dan klasifikasi pekerjaan sebelum dana diturunkan atau dialokasikan untuk itu. Analisis pekerjaan dimaksud merupakan proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan/pekerja, yang dilaksanakan dengan cara mengamati atau mengadakan interview terhadap karyawan, dengan bukti-bukti yang benar.

Terkait dengan evaluasi jabatan, dikemukakan pendapat Rivai, bahwa: “evaluasi jabatan/tugas, merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain”. Proses tersebut adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Hasibuan

⁴⁴ M. Kadarisman, *Op.Cit*, h. 146

mengemukakan, “evaluasi pekerjaan adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, ranking (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan”,⁴⁵

Dengan demikian, evaluasi pekerjaan merupakan berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing. Kompensasi disini dimaksudkan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Terkait dengan survei upah tersebut, Rivai mengemukakan sebagai berikut: “survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Hal ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah”.⁴⁶

Dengan demikian, untuk mendapatkan upah yang layak dalam arti wajar/adil, perlu dilakukan survei atau penelitian mengenai besarnya upah dipasar tenaga kerja dan yang diberlakukan dilingkungan organisasi/perusahaan yang lain, sebagai bahan pembanding. Selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah tersebut didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di combine dengan survei upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah diupayakan memenuhi tingkat kelayakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

⁴⁵ M Kadarisman, *Op.Cit.*, h. 148-149

⁴⁶ M Kadarisman, *Op.Cit.*, h. 152

4. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, yaitu:⁴⁷

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah yang diberikan kepada pekerja yang bersangkutan biasanya cenderung tinggi. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah ruah, upah biasanya cenderung rendah.
- b. Organisasi pekerja. Ada tidaknya organisasi pekerja, serta lemah kuatnya organisasi pekerja tersebut akan mempengaruhi tingkat upah.
- c. Kemampuan untuk membayar. Meskipun mungkin serikat pekerja menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi laba. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas pekerja.
- d. Produktivitas. Makin tinggi hasil produk suatu perusahaan akibat produktivitas kerja yang tinggi dari pekerja, maka makin tinggi pula kemampuan perusahaan tersebut untuk memberikan imbalan berupa upah kepada para pekerjanya.

⁴⁷ A. Nurul Fajri Osman, *Op.Cit*, h. 35

- e. Biaya hidup. Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah gaya hidup. Dikota-kota besar dimana biaya hidup tinggi maka upah cenderung tinggi.
- f. Pemerintah. Pemerintah juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah melalui peraturan-peraturannya. Peraturan upah minimum merupakan batas bawah tingkat upah yang dibayarkan.

Besarnya upah bagi seorang tenaga kerja kadang-kadang sulit untuk ditentukan, bila hal ini ditanyakan kepada seorang tenaga kerja jawaban yang diperoleh tentu sangat bervariasi, malah kadang-kadang diperoleh jawaban '*asal cukup untuk hidup*'. Tingkat upah yang '*cukup*' dapat disejajarkan dengan tingkat upah yang *wajar*. Ada beberapa konsep ekonomi yang membahas mengenai tingkat upah yang wajar. Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, oleh karenanya upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Sebagai imbalan terhadap tenaga dan pikiran yang diberikan pekerja kepada pengusaha, maka pengusaha akan memberikan kepada pekerja dalam bentuk upah.

B. Besaran Upah Menurut Ekonomi Islam

1. Upah Menurut Padangan Ekonomi Islam

Abdurrahman al-Maliki mengatakan bahwa upah adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang maupun barang. Lanjutnya, bahwa kompensasi yang berupa uang jika dikaitkan dengan barang dinamakan harga (*thaman*), dan jika dikaitkan dengan tenaga dinamakan upah (*al-ujrah*).⁴⁸

⁴⁸ M. Ghufroon, *Op.Cit*, h. 117

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja (tenaga kerja) atas jasanya dalam proses produksi. Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, beberapa diantaranya ialah Rasulullah SAW. telah melarang mempekerjakan pekerja tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu, selain itu Rasulullah SAW. juga menuntunkan untuk berperilaku baik kepada pelayannya, bila ada yang sakit beliau akan berkunjung ke rumah pelayan tersebut.⁴⁹ Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Hal ini sesuai dengan hadis H.R. Ibnu Majah, 2: 817.⁵⁰

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “dari Abdullah Ibn Umaar berkata: Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah, 2: 817).

Dan hadis H.R. Abu Hurairah :

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ، وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: “Allah akan memusuhi tiga golongan manusia dihari pembalasan dan dari ketiga golongan ini salah satu diantaranya adalah orang yang memperkerjakannya secara penuh tapi tidak membayar upahnya.”

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam,

⁴⁹ Fordebi, Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam: Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, h. 237

⁵⁰ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, *Iqtishadia*, Vol 8, No. 1, Maret 2015, h. 161

yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar. Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

Pada dasarnya, upah (*al-Ujrah*) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan akad-akad tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akad *ijarah*, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*iwadh*) yang jelas. Secara etimologi kata *al-ujrah* berarti *al-Jaza* (balasan) dan yang berarti *al-thawab* (pahala).

Menurut al-Qur'an bekerja itu adalah suatu kemuliaan dan kenikmatan tersendiri, yang kemudian dikaitkan dengan upah atau imbalan. Sedangkan dalam perspektif hadis dikatakan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang buruh yang menerima upah. Perkataan: "harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)", bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa upah adalah setiap uang atau barang yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi

atas jasa pekerjaan yang telah dikerjakannya dan bukan sekedar hadiah dari pemberi kerja kepada penerima kerja/buruh.

Islam memberikan tuntutan, *pertama*, semua orang baik laki-laki maupun wanita adalah sama. Islam mengharuskan persaudaraan dan kesamaan diantara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antarmanusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan dan kekayaan.

Kedua, sebelum syiar Nabi Muhammad SAW., tenaga kerja terutama sekali berasal dari kaum budak. Para budak ini bekerja dengan perlakuan yang tidak manusiawi, tidak diberi pakaian dan makanan yang layak, padahal hasil usahanya dinikmati seluruhnya oleh sang majikan. Nabi Muhammad SAW kemudian diutus untuk memuliakan segenap kaum, sebagaimana dalam QS An-Nisaa' : 36.⁵¹

وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا^ط وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَنًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ
وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ^ق إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴿٣٦﴾

Artinya: Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri. (QS. An-Nisa' : 36)

Ketiga, islam mengharuskan upah dibayar dengan akad yang jelas dan disegerakan sebagaimana tuntunan Rasulullah SAW.:

⁵¹ Al-Qur'an Cordoba, PT. Cordoba Internasional Indonesia, Bandung, 2012, h. 84

- a. Majikan harus menginformasikan kepastian upah sebelum pekerja dipekerjakan. Mempekerjakan orang tanpa memberitahu lebih dahulu upahnya adalah haram.
- b. Nabi menyuruh kaum mukminin membayar upah pekerja tanpa menunda-nunda. Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah SAW. berkata: “Allah maha Tinggi lagi maha perkasa berfirman: orang yang bersumpah dengan Nama-Ku kemudian mengingkarinya; dan orang yang menyuruh orang lain bekerja dan telah dikerjakannya tetapi tidak dia bayar upahnya” (HR Bukhari). Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW. bersabda: “bayarlah upah buruh sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah)

Keempat, Allah memerintahkan perihal kewajiban dalam kesegeraan membayar upah. Dalam kisah Nabi Musa as. Ketika beliau melarikan diri dari Mesir dan pergi ke Madyan, dan pada saat beliau menolong dua orang gadis yang sedang memberi minum sekawan domba, beliau dibayar seketika oleh ayah kedua gadis tersebut.

Dalam firman Allah dalam QS. Al-Qashas : 25 :⁵²

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ
لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُدُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ جَوْتُ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٥٢﴾

Artinya: Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi bapaknya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu".

Kelima, Nabi Muhammad juga menyuruh para pengikut beliau untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat diluar atau melebihi kekuatan fisiknya. Dari Abu Dzarr bahwa Rasulullah SAW. menyuruh para sahabat mengenai para budak: “mereka adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka dibawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia” (HR Bukhari dan Muslim).

Keenam, Nabi SAW. memberi teladan dalam memperlakukan pembantu beliau. Jika salah seseorang dari mereka sakit, maka beliau merawat pekerja tersebut.⁵³

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

⁵³ *Ibid*, h. 240

2. Bentuk-bentuk upah dalam Ekonomi Islam

Adapun bentuk-bentuk upah dalam sistem ekonomi Islam terbagi menjadi dua macam, yaitu *al-Ajr al-Musamma*, dan *al-Ajr al-Mithli* yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mithli*) Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Kedua macam upah ini dalam pelaksanaannya terdapat ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi disaat berlangsungnya proses pengupahan. Di antaranya, seorang buruh haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*), serta berapa besar tenaga /ketrampilan (*skill*) harus dikeluarkan. Menurut Fiqh Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-.,iwadh* yang arti dari bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah. Sedangkan *ujroh* (*fee*) yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu.⁵⁴

1. *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
2. *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

⁵⁴ M. Ghufroon, *Op.Cit*, h. 117-120

Gaji boleh diberikan secara tunai maupun tidak. Gaji boleh diberikan dalam bentuk uang, atau harta, maupun dengan jasa. Sebab, apapun yang bisa dikonversikan dengan harga, maka ia sah untuk dijadikan gaji, baik barang maupun jasa, dengan syarat harus jelas.

3. Tingkatan Pemberian Upah dalam Ekonomi Islam

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha/majikan dan Negara. Dalam penentuan keputusan besaran upah., maka kepentingan mencari nafkah/pekerja dan majikan/pengusaha akan dipertimbangkan secara adil. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari proses produksi, maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apapun pekerja tidak akan jatuh/teramiaya, dan harus sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup nyata sehari-hari. Sementara untuk tingkat upah maksimum harus ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya atau jasanya yang dapat bervariasi, kesenjangan atau perbedaan tingkat upah yang sangat mencolok harus dihindari agar tidak terjadi ketidakharmonisan antar pekerja itu sendiri.

Penentuan upah/gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan /manfaat tenaga seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam

menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangnya, apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seorang atau masyarakat.

Cara untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai Islam, *pertama*; memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. *Kedua*; memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendaknya dan sesuai dengan keahliannya, tanpa ada batasan yang bisa menimbulkan kesulitan dalam pemilihan pekerja atau dalam memiliki pekerjaan tersebut dari segi geografi. Kebebasan dalam mobilisasi kerja diantara daerah dan pekerjaan yang berbeda membantu menjaga kestabilan upah diseluruh negeri.⁵⁵

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjaanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjaanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

⁵⁵ Fordebi, Adesy, *Op.Cit*, h. 241-243

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

C. Ketenagakerjaan Dalam Ekonomi Islam

1. Definisi Tenaga Kerja dalam Ekonomi Islam

Secara umum tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun keatas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang potensial dapat bekerja memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁵⁶ Tenaga kerja tidak terlepas dari pekerjaan, dan kerja merupakan sarana untuk mencari penghidupan serta untuk mensyukuri nikmat Allah yang diberikan kepada makhluk-Nya. Kerja merupakan salah satu cara yang halal dan thayyib untuk memperoleh harta (maal) dan hak milik (al-milk) yang sangat dibutuhkan untuk kehidupan. Dengan kerja seseorang dapat memperoleh hak milik yang sah sehingga orang lain tidak dapat mengganggunya. Kerja juga merupakan aktivitas yang menjadikan manusia bernilai berguna dimata Allah dan Rasul-Nya, serta dimata masyarakat. Harga diri

⁵⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cet. V, PT. Refika Aditama, Bandung, 2016, h. 1

manusia dapat dilihat dari apa yang dikerjakannya, demikian pula masyarakat menilai seseorang dari apa yang dikerjakannya.

Menurut Ibn Khaldun, kerja merupakan implementasi fungsi kekhalifahan manusia yang diwujudkan dalam menghasilkan suatu nilai tertentu yang ditimbulkan dari hasil kerja. Pengertian kerja sebagai bentuk eksistensi manusia bagi seorang muslim mempunyai makna yang dalam. Sebab, kehidupan baginya tidak terbatas pada kehidupan dunia yang bersifat temporer tetapi juga kehidupan akhirat yang bersifat abadi.⁵⁷ Istilah tenaga kerja biasanya digunakan untuk menunjukkan seseorang yang telah bekerja. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan.

Disamping adanya sumber daya alam juga harus ada rakyat yang bekerja sungguh-sungguh, tekun dan bijaksana agar mampu mengambil sumber alam untuk kepentingan. Tenaga kerja atau buruh dalam kajian ekonomi dianggap sebagai kaum lemah. Hal ini dikarenakan posisi buruh sangat lemah secara ekonomi, dimana kehidupannya sangat tergantung pada sang majikan (pemilik modal) yang bisa saja memecat atau melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan tidak mampu membayar upah minimum yang ditetapkan pemerintah, bangkrut maupun alasan lainnya. Disamping itu buruh sering tidak memperoleh perlindungan dari Negara atas ketidakadilan para pemilik modal/perusahaan.

⁵⁷ Tim Penulis P3EI, *Ekonomi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, h. 362-363

Bahkan pemerintah membuat regulasi yang kurang berpihak kepada buruh dan menguntungkan bagi perusahaan.

Islam bertujuan untuk membangun struktur sosial dimana setiap individu disatukan oleh hubungan persaudaraan dan rasa sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia. Persaudaraan ini bersifat universal dan tidak sempit. Persaudaraan ini tidak terikat oleh batas geografi tertentu dan mencakup semua umat manusia bukan hanya keluarga, suku atau ras tertentu. Konsekuensi alami dari konsep persaudaraan universal ini yaitu adanya saling kerja sama dan tolong-menolong. Khususnya antar sesama Muslim yang lain terikat satu sama lain sebagai umat manusia karena kesamaan asal usul, juga terikat oleh kesamaan ideologi, dan disifatkan dalam Al-Qur'an dan hadist sebagai saudara seagama dan saling menyayangi diantara mereka.⁵⁸

Islam menganggap umat manusia sebagai satu keluarga, semua anggota keluarga ini setara dimata Allah juga dihadapan hukum yang dikeluarkan oleh Allah. Tidak ada bedanya antara kaya dan miskin, berkedudukan yang tinggi atau rendah, atau antara bekulit hitam atau putih. Tidak boleh ada diskriminasi karena perbedaan ras, warna kulit atau posisi. Satu-satunya kriteria seseorang adalah karakter, kemampuan dan baktinya terhadap kemanusiaan. Konsep persaudaraan dan perlakuan setara semua individu diiringi dengan keadilan ekonomi dimana setiap orang mendapatkan imbalan atas kontribusinya bagi masyarakat atau munculnya produk sosial, juga tidak adanya eksploitasi seseorang oleh yang

⁵⁸ Dr. Mardani,, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi, ekonomi Syariah*, edisi ke-3, Rajawali Pers., Jakarta, 2014. h.72

lainnya harus mendapatkan apa yang menjadi haknya tanpa mengurangi bagian orang lain.

Pandangan Islam mengenai buruh atau tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Harapan yang diberikan oleh seorang saudara kepada saudaranya yang lain diberikan oleh pekerja kepada majikannya. Seorang saudara tidak akan merasa tentram melihat saudaranya berada dalam keadaan sukar. Begitulah idealnya hubungan majikan dengan pekerja. Islam ingin menciptakan hubungan antara majikan dan pekerja dengan cara yang betul, dan bebas penindasan. Majikan bebas melakukan usaha untuk meningkatkan produktivitasnya serta mencari kekayaan, tetapi bukan dengan jalan menzalimi atau memeras keringat pekerja demi kepentingan diri sendiri. Sedemikian tingginya kedudukan buruh dan hak dalam Islam, sehingga Nabi SAW memerintahkan para para sahabatnya untuk memberikan kepada para buruh mereka makanan yang mereka makan dan memakaikan kepada mereka pakaian yang mereka pakai. Hadis diatas dapat dijadikan dasar untuk mengatakan bahwa kedudukanmajikan dan buruh dalam Islam seimbang (*equal*), bukan sebagai atasan atau bawahan. Semangat tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan upah melalui mekanisme kompromi antara buruh, majikan dan pemerintah.⁵⁹

2. Pengangkatan Tenaga Kerja Dalam Islam

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon tenaga kerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qashash: 26:

⁵⁹*Ibid*, h. 74-75

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتِجْرَاهُ إِنِّ خَيْرٌ مِّنْ اسْتِجَارَتِ الْقَوِيِّ الْأَمِينِ ﴿٢٦﴾

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashash: 26)*⁶⁰

Ayat diatas menerangkan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang kuat. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Implementasi ayat diatas pada masa sekarang yaitu dengan adanya syarat memiliki badan sehat jasmani dan rohani bagi pelamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit pemerintah. Syarat ini sudah menjadi hal yang tidak bisa ditinggalkan pada proses rekrutmen. Syarat ini juga sudah menjadi keharusan disemua bidang pekerjaan. Hampir semua organisasi sudah menjadikan syarat ini sebagai syarat yang mutlak.

Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, tidak perlu diawasi karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah.

⁶⁰ Al-Qur'an Cordoba, *Op.Cit*, h. 388

Pendapat lain mengenai tafsiran ayat diatas, amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan, karyawan harus melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan Nya, melaksanakan tugas yang dijalankan sebaik mungkin sesuai prosedurnya tidak diwarnai unsur nepotisme, tindak kezoliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.⁶¹

Prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka profesi pengangkatan ini bertentangan dengan syari'at Islam.⁶²

Rekrutmen sangat menentukan keberhasilan proses perencanaan sumber daya manusia, karena proses rekrutmen adalah langkah awal sebelum dilanjutkan pada proses seleksi dan penempatan karyawan. Karena dalam Islam proses atau pekerjaan yang diawali dengan baik akan menghasilkan kebaikan dan sebaliknya, pekerjaan yang diawali dengan keburukan akan mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian hasil yang baik.

3. Kewajiban Dan Tugas-Tugas Pekerja Kontrak

Kewajiban pekerja terhadap perusahaan atau instansi ada 3 kelompok yang masing-masing memiliki kepentingan berbeda. Ketiganya harus dilakukan dengan baik oleh pekerja, yaitu :

⁶¹ Nila Mardiah Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam, Maqdis: *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016, h. 299

⁶² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Kontemporer*, Rajawali Pers. Jakarta, 2012, h. 106-107

a. Kewajiban ketaatan

Kewajiban ketaatan merupakan hal yang melekat kepada semua pegawai ketika dia masuk kerja. Asas ketaatan ini menjadi indikator prestasi kerja pekerja. Kewajiban ketaatan ini berupa patuh terhadap peraturan perusahaan, patuh terhadap perintah atasan, dan patuh terhadap larangan-larangan yang berlaku dilingkungan kerja. Namun, tak selamanya pekerja itu taat sepenuhnya terhadap perintah atasan. Adakalanya pekerja berhak menolak perintah dengan alasan yang logis dan masuk akal, seperti perintah yang bertentangan dengan norma agama, norma moralitas, dan kepatutan. Pekerja juga bisa menolak tugas-tugas yang berada diluar kewenangan dan tak mampu ditangani karena keterbatasan pengetahuan dan *skill*. Sehingga, ketika dia nekat melaksanakan tugas diperkirakan bisa mengakibatkan dampak buruk bagi diri sendiri maupun orang lain.

b. Kewajiban konfidensialitas

Maksudnya adalah semua pekerja wajib menyimpan rapat-rapat rahasia perusahaan dimana dia bekerja. Semua perusahaan pasti memiliki sistem operasional yang ideal sehingga menghasilkan produk-produk unggul. Sistem ini meliputi formula bisnis, *standard operating procedure* (SOP). Spesifikasi mesin produksi, *prototype* dan strategi bisnis, administrasi yang spesifik.

Sistem operasional ini menjadi andalan perusahaan untuk menjalankan bisnisnya. Sistem ini merupakan bagian dari rahasia

perusahaan, dan tak boleh disebarluaskan kepada publik. Jika ada pekerja yang melanggar dan menyebarluaskan informasi tentang rahasia perusahaan tempat dia bekerja, sanksinya bisa dipecat dengan tidak hormat dan dituntut dipengadilan.

c. Kewajiban loyalitas

Pekerja harus mau bekerja dengan dedikasi tinggi demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri. Bentuk loyalitas terhadap perusahaan dimana dia bekerja antara lain mendukung semua kebijakan manajemen, mendukung dan melaksanakan visi dan misi perusahaan. Pekerja yang sering berpindah-pindah kerja ketika kontrak kerja sudah selesai demi mengejar income yang besar di perusahaan lain menandakan loyalitasnya sangat diragukan.⁶³

4. Larangan-Larangan Terhadap Tenaga Kerja

a. Larangan memperlakukan tenaga kerja dengan kasar

Persoalan buruh mendapatkan perhatian yang sangat tinggi dari Nabi Muhammad SAW. pengalaman Nabi SAW tatkala menjadi seorang pekerja bagi siti khatidjah menjadi inspirasi bagi semua ajarannya tentang bagaimana perlindungan terhadap kaum pekerja. Pada banyak kesempatan Nabi Muhammad SAW memarahi sahabatnya yang berlaku kasar kepada pembantunya. Rasulullah SAW tidak pernah berlaku kasar terhadap pembantu, misalnya dengan memukulnya. Rasulullah SAW memperlakukan pembantunya dengan baik, karena pembantu adalah orang yang membantu seseorang dalam menyelesaikan

⁶³ Doni Judian, *Op.Cit*, h. 63-65

urusan rumah tangga. Ada perbedaan yang cukup signifikan antara pembantu dengan budak. Budak, jiwa dan raganya milik majikannya, sehingga apapun yang dimiliki budak menjadi milik majikannya. Dia tidak bisa bebas melakukan apapun, kecuali atas izin si majikan. Adapun hubungan seorang pembantu dengan majikannya, tidak ubahnya seperti bekerja pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain, dengan gaji sebagaimana yang disepakati. Jika kepada budak saja Islam memerintahkan untuk berlaku baik apalagi kepada pembantu yang posisinya jauh lebih baik daripada budak.

Adanya berbagai peradaban didunia yang sezaman dengan masa Islam, perbedaan status sosial ini dilegalisir dan diabadikan, istilah ras dan budak digunakan di barat dan dalam peradaban lain yang sezaman dengan Islam. Bahkan terdapat berbagai budaya didunia yang lebih terstruktur dalam melegitimasi dan memformalisasikan suatu sistem strata sosial dari yang tertinggi sampai terendah, yang disebut dengan sistem kasta. Peringatan terhadap ketidakadilan dan eksploitasi didesain untuk melindungi hak setiap individu dalam masyarakat (baik pekerja maupun yang mempekerjakan). Islam mengajarkan setiap majikan untuk membuang sifat keras hati dan bersifat kejam terhadap buruh. Tujuan akhir kehidupan manusia dalam islam yaitu mencapai falah (kemenangan) dan sa'adah (kebahagiaan) didunia dan akhirat. Oleh karena itu, majikan maupun pekerja harus senantiasa beraqwa kepada Allah SWT. Perasaan taqwa merupakan tali pengikat antara kedua pihak yang akan melahirkan sifat belas kasihan, adil, jujur dan amanah.⁶⁴

⁶⁴ Ibid, H. 75-77

b. Tidak memberikan beban yang melebihi kemampuan

Salah satu ajaran islam mengenai buruh adalah pemberian beban kerja yang tidak melebihi kemampuan buruh. Rasulullah SAW memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebaninya dengan pekerjaan yang yak sanggup dilakukannya. Disamping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat. Islam mengajarkan bahwa majikan dan buruh harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Jika majikan membayar upah buruhnya dengan upah yang sesuai yang mampu menutupi kebutuhan hidupnya, buruh akan merasa berkepentingan dengan pekerjaannya, sehingga buruh akan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan mencurahkan kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Sebagai dampaknya, perusahaan akan berkembang dan memberikan keuntungan kepada keduanya.⁶⁵

5. Hak-Hak Pekerja Dalam Ekonomi Islam

Pengertian dasar dari hak adalah segala sesuatu yang harus ditetapkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam kamus besar bahasa indonesia, hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (yang telah ditentukan oleh undang-undang, aturan legal), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu,derajat atau martabat.⁶⁶

⁶⁵ *Ibid*, h. 78-79

⁶⁶ *Ibid*, h. 59

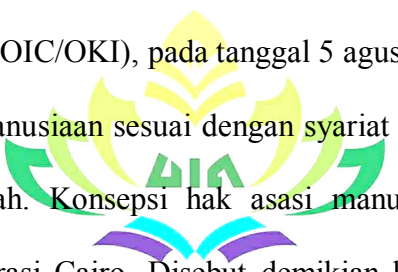
Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁶⁷

Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja sudah disebutkan dalam Al-Qur'an maupun al-Hadist, bahkan hak asasi manusia (HAM) yang ada dalam Al-Qur'an dan Hadist tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fikih. Sayangnya HAM dalam konsep islam tersebut kurang tersosialisasikan dalam masyarakat sehingga kurang dipahami. Dalam rangka memperingati abad ke-15 hijriyah, pada tanggal 21 Dzulkaidah atau 19 September 1981 para ahli hukum islam mengemukakan *universal islamic declaration of human rights* yang diangkat dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. pernyataan HAM menurut ajaran islam ini terdiri XXIII Bab dan 63 Pasal yang meliputi seluruh aspek hidup dan kehidupan manusia. Beberapa hal pokok yang dimuat didalamnya adalah :

1. Hak untuk hidup;
2. Hak untuk mendapat kebebasan;

⁶⁷ Mustari, Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang, *Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar*, Volume XI Nomor 2, Oktober 2016, h. 110

3. Hak atas persamaan dan kedudukan;
4. Hak untuk mendapat keadilan;
5. Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap penyalahgunaan kekuasaan;
6. Hak untuk mendapat perlindungan atas kehormatan dan nam baik;
7. Hak untuk bebas berfikir dan berbicara;
8. Hak untuk bebas memilih agama;
9. Hak untuk bebas berkumpul dan berorganisasi;
10. Hak untuk mengatur tata kehidupan ekonomi;
11. Hak atas jaminan sosial;
12. Hak untuk bebas mempunyai keluarga dan segala sesuatu yang berkaitan denganya;
13. Hak-hak bagi wanita dalam kehidupan rumah tangga (dan masyarakat);
14. Hak untuk mendapatkan pendidikan, dan sebagainya yang seluruhnya ada 23 topik.

Disamping itu negara-negara Islam yang tergabung dalam *the organization of the islamic coference* (OIC/OKI), pada tanggal 5 agustus 1990 juga mengeluarkan deklarasi tentang kemanusiaan sesuai dengan syariat islam, dan berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Konsepsi hak asasi manusia negara-negara OKI itu disebut dengan Deklarasi Cairo. Disebut demikian karena deklarasi itu lahir di cairo, 5 Agustus 1990. *Cairo Declaration* berisi 25 pasal tentang hak asasi manusia berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah, yang dalam penerapan dan

realitasnya memiliki beberapa persamaan dengan *the organization of the islamic coference* (OIC/OKI).⁶⁸

Diantara nilai-nilai yang dituntut disini adalah memenuhi hak-hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan islam seseorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara itu tidak mendapat upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Allah SWT berfirman dalam QS. Ali-Imran: 57:⁶⁹

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ
الظَّالِمِينَ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (Ali-Imran: 57)

Ayat diatas menjelaskan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezhaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seseorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.

Secara umum hak-hak pokok para pekerja (buruh) dalam Islam adalah sebagai berikut:⁷⁰

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak
- b. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercaya menangani pekerjaan yang

⁶⁸ Uswatun Hasanah, Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hukum Islam, *Jurnal Law Review* Volume XII, No. 1, Juli 2012, h. 62-63

⁶⁹ Al-Qur'an Cordoba, *Op.Cit.*, h. 57

⁷⁰ Fordebi, Adesy, *Op.Cit.*, h.238

sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau keduanya.

- c. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat ini. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana Zakat).
- d. Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam bentuk upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut. Majikan dan pekerja biasa diminta sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh Negara dari dana zakat.
- e. Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut.
- f. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- g. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- h. Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.
- i. Pekerja dilarang untuk dikenakan denda karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja.

Ada tiga penyebab pokok terjadinya kecelakaan kerja, yaitu: 1) peristiwa-peristiwa secara kebetulan, 2) kondisi-kondisi dan tindakan-tindakan, dan 3)

perbuatan-perbuatan yang membahayakan. Sistem kesehatan yang dirancang perusahaan diharapkan dapat memuaskan pekerjaannya, untuk itu para atasan perlu memperhatikan adanya pergeseran paradigma dalam pengelolaan dan layanan kesehatan / sistem kesehatan dibagi menjadi 2 yaitu, *pertama*, pembiayaan kesehatan adalah sejumlah dana yang disediakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Jumlah dana pembiayaan harus cukup untuk membiayai upaya kesehatan yang telah direncanakan. Jika biaya tidak mencukupi maka jenis dan bentuk pelayanan kesehatannya harus diubah sehingga sesuai dengan biaya yang disediakan. Distribusi atau penyebaran dana perlu disesuaikan dengan prioritas. *Kedua*, pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan oleh organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, memecah dan menyembuhkan penyakit, memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat. Alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja adalah berdasarkan perikemanusiaan, berdasarkan undang-undang dan ekonomis.⁷¹

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja. Karena kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja dengan majikan itu diakui oleh Islam. Akan tetapi, posisi pekerja termasuk lemah karena kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan. Maka Islam memberikan Perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan.

D. Tinjauan Tentang Kesejahteraan

1. Definisi Kesejahteraan Secara Umum

⁷¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Caps, Yogyakarta, 2013, h. 240-242

Pengertian kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur, dan selamat, terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya.⁷² Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta “catera” yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, “catera” adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik secara lahir maupun batin.⁷³

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan diluar upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran langsung serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.⁷⁴

Kesejahteraan material dan spiritual merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan haruslah dicapai tidak saja dalam aspek material, tetapi juga dalam aspek spiritual. Ketika sebuah proses pembangunan hanya diarahkan untuk

⁷² Almizan, Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016, h. 72

⁷³ Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Revika Aditama, Bandung, 2012, h. 8

⁷⁴ Hendra Eka, *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, h.77

mencapai keberhasilan material maka bisa dipastikan kesejahteraan masyarakat yang diinginkan tidak akan bisa tercapai. Masyarakat akan merasakan kehidupan yang hampa dan tanpa makna meskipun semua fasilitas tersedia. Kesejahteraan oleh sebagian masyarakat selalu dikaitkan dengan konsep kualitas hidup. Konsep kualitas hidup merupakan gambaran tentang keadaan kehidupan yang baik.

World Health Organization mengartikan kualitas hidup sebagai sebuah persepsi individu terhadap kehidupannya di masyarakat dalam konteks budaya dan sistem nilai yang ada yang terkait dengan tujuan, harapan, standar, dan juga perhatian terhadap kehidupan. Konsep ini memberikan makna yang lebih luas karena dipengaruhi oleh kondisi fisik individu, psikologis, tingkat kemandirian, dan hubungan sosial individu dengan lingkungannya.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 menjelaskan juga tentang arti dari kesejahteraan. Kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia sesuai dengan Pancasila.⁷⁵

Biro Pusat Statistik Indonesia menerangkan bahwa guna melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah.⁷⁶

1. Tingkat pendapatan keluarga.

⁷⁵ Almizan, *Op.Cit*, h. 73

⁷⁶ Muhammad Syaiful, Strategi Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota, *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, Volume 1, Nomor 1, 2016, ISSN : 2502-5171, h. 100

2. Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan;
3. Tingkat pendidikan keluarga
4. Tingkat kesehatan keluarga
5. Kondisi perumahan serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga

Adapun jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan yaitu:⁷⁷

Tabel 2.1

Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

No.	Ekonomi	Fasilitas	Pelayanan
1.	Tunjangan Hari Raya	Tempat Ibadah	Kesehatan
2.	Bonus	Pendidikan	Bantuan Hukum
3.	Uang Duka	Cuti	
4.	Pakaian	Koperasi	
5.	Uang Pengobatan	Izin	

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri seperti gaji/upah, bonus, berbagai tunjangan, dll. Sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan merasa senang, aman dan nyaman bekerja di perusahaan.

⁷⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, h.188

Selain itu pentingnya program kesejahteraan karyawan yang merupakan bagian dari kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Kesejahteraan ini bisa disebut sebagai balas jasa pelengkap, Merupakan upaya perusahaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan karyawan secara maksimal.⁷⁸

Kesejahteraan hidup seseorang pada realitasnya memiliki banyak indikator yang dapat diukur, pengukuran tingkat kesejahteraan seseorang juga sering mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada tahun 1950-an kesejahteraan diukur dari aspek fisik seperti berat badan, tinggi, dan gizi, harapan hidup serta *income* . pada tahun 1980-an terjadi perubahan dimana kesejahteraan diukur dari income, tenaga kerja dan hak-hak sipil. Pada tahun 1990-an terjadiperubahan lagi, Mahbub UI-Haq merumuskan ukuran kesejahteraan dengan *human Development Index* (HDI). Dengan HDI, kesejahteraan tidak lagi ditekankan pada aspek ekonomi saja, tetapi juga pada aspek kualitas sosial individu. HDI merupakan gabungan dari tiga komponen yaitu, indeks harapan hidup, indeks pendidikan, dan indeks pendapatan perkapita.⁷⁹

Hakim mengatakan ekonomi konvensional membuat indikator kesejahteraan berdasarkan beberapa sudut pandang yang berbeda, diantaranya adalah:⁸⁰



⁷⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Loc.Cit*

⁷⁹ Ziauddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 3 No. 5, Mei 2016, h.395

⁸⁰ *Ibid.*, h.395

- a. Adam Smith, dalam buku “*The Wealth Of Nation*” menyatakan bahwa kesejahteraan rakyat akan tercapai bila dipenuhi empat prinsip ekonomi dasar, yaitu:
- 1) Prinsip keseimbangan produksi dan konsumsi;
 - 2) Prinsip manajemen tenaga kerja;
 - 3) Prinsip manajemen modal;
 - 4) Prinsip kedaulatan ada ditangan rakyat.
- b. Menurut Miles, terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengetahui kesejahteraan suatu keluarga, yaitu:
1. Rasa aman (*security*)
 2. Kebebasan (*freedom*)
 3. Kesejahteraan (*welfare*)
 4. Jati diri (*identity*)

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja. Karena kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja dengan majikan itu diakui oleh Islam. Akan tetapi, posisi pekerja termasuk lemah karena kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan. Maka Islam memberikan Perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan.



2. Pengertian Kesejahteraan menurut Ekonomi Islam

Menurut ekonomi islam kesejahteraan merupakan terhindar dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahaga, penyakit, kebodohan, masa depan diri, bahkan lingkungan. Hal ini sesuai dengan kesejahteraan surgawi dapat dilukiskan

antara lain dalam peringatan Allah SWT kepada Nabi adam a.s yang berbunyi dalam Al-qur'an surat taha: 117-119.⁸¹

فَقُلْنَا يَتَّادُمُ إِنَّ هَذَا عَدُوُّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ۝ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ۝

Artinya: "117. Maka Kami berkata: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, Maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. 118. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, 119. Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya". (QS. Taha : 117-119)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sandang, pangan, papan yang diistilahkan dengan tidak lapar, dahaga, telanjang dan kepanasan semuanya telah dipenuhi disana. Terpenuhi kebutuhan ini merupakan unsur pertama untuk kesejahteraan masyarakat.

Al-falah secara bahasa diambil dari kata dasar falah yang artinya zhafara bima yurid (kemenangan atas apa yang diinginkan). Disebut alfalah artinya menang, keberuntungan dengan mendapatkan kenikmatan akhirat. Sedangkan menurut syaikh muhammad muhyiddin qaradaghi, secara istilah al-falah berarti: kebahagiaan dan keberuntungan dalam kehidupan duniadan akhirat.dilihat dari segala isi dan dimensi dimensi dalam seluruh aspek kehidupan. Sebagaimana yang terlihat dalam al-qur'an dan sunnah.⁸² Berdasarkan pengertian diatas, maka falah bisa diartikan segala kebahagiaan, keberuntungan, kesuksesan dan kesejahteraan yang dirasakan oleh seseorang, baik ia bersifat lahir maupun bati,

⁸¹ Al-Qur'an Cordoba, *Op.Cit.*,h. 320

⁸² Syaikh Muhammad Muhyiddin Qardhaqi, Al Falah Fi Alkitab Wa As Sannah. Diunduh Tanggal 1 Agustus 2017, Pukul 08:15 WIB

yang bisa mengukur tingkat kebahagiaan karena ia bersifat keyakinan dalam diri seseorang.

Kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhinya kebutuhan spiritual. Yaitu:⁸³

a. *Ad-din* (memelihara Agama)

Ryandono mengatakan bahwa memelihara agama dapat diukur dari implementasi Rukun Islam. Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun Iman.

b. *An-Nafs* (memelihara Jiwa)

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, seta fasilitas umum lainnya.

c. *Al-Aql* (Memelihara Akal)

Menurut Syatibi dalam Bakri memelihara akal dapat dibedakan menjadi tiga peringkat. Dalam peringkat *Dharuriyah* misalnya adalah diharamkannya meminum minuman keras. Dalam peringkat *hajjiyah* seperti dianjurkan menuntut ilmu pengetahuan.

d. *An-Nasl* (Memelihara Keturunan)

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah SWT akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

e. *Al-maal* (Memelihara Harta)

⁸³ Ziauddin Sardar, *Op.Cit*, h. 396

Menurut Ryandono cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan *thoyib*, serta persaingan yang adil.

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai Ekonomi saja. Tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.

3. Indikator Kesejahteraan menurut Ekonomi Islam

Menurut beberapa ahli dalam buku P3EI, “indikator kesejahteraan Islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rizqi yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeqi yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih sesama. Ridha dan qana’ah dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia”.⁸⁴

Indikator kesejahteraan menurut islam merujuk kepada QS. Al Quraaisy (106) : 3-4. Yaitu:⁸⁵

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۚ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۚ

Artinya: 3. Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah). 4. Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.

Dari ayat diatas dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam al-qur'an ada tiga, yaitu:

1. Menyembah Tuhan (pemilik) ka'bah

⁸⁴ *Ibid.*,h. 395-396

⁸⁵ Alqur'an cordoba, *Op.Cit.*,h. 602

Indikator kesejahteraan yang pertama dan paling utama didalam Al-qur'an adalah "menyembah Tuhan (pemilik) ka'bah", mengandung makna bahwa proses mensejahterakan masyarakat tersebut didahului dengan pembangunan tauhid, sehingga sebelum masyarakat sejahtera secara fisik, maka terlebih dahulu dan yang paling utama adalah masyarakat benar-benar menjadikan Allah sebagai pelindung, pengayom dan menyerahkan dirinya sepenuhnya kepada sang khalik.

2. Menghilangkan lapar

Mengandung makna bahwa, yang memberi makan kepada orang yang lapar tersebut adalah Allah. Kemudian di ayat ini juga disebutkan bahwa rizki yang bersumber dari Allah tersebut untuk menghilangkan lapar.

3. Menghilangkan rasa takut

Membuat suasana jadi aman, nyaman dan tentram bagian dari indikator sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat. Jika perampokan, pemerkosaan, bunuh diri, dan kasus kriminalitas tinggi, maka mengindikasikan bahwa masyarakat tersebut belum sejahtera.

Al-qur'an mendefinisikan tentang kesejahteraan, kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu-individu yang mempunyai tauhid yang kuat, kemudian tercukupi kebutuhan dasarnya dan tidak berlebih-lebihan, sehingga suasana menjadi aman dan tentram.

BAB III

PENYAJIAN DATA LAPANGAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Sejarah UIN Raden Intan Lampung

Sejarah berdirinya UIN Raden Intan Lampung, telah berdiri terlebih dahulu Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) pada tahun 1961 di Teluk Betung pada tahun 1963, pihak Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mengadakan musyawarah dengan para ulam Lampung dan dengan aparat Pemerintahan Daerah, yang intinya adalah sarana dan prasarana pendidikan tinggi agama Islam bagi masyarakat. Dari musyawarah tersebut kemudian dihasilkan suatu kesepakatan untuk mendirikan dua Fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah.⁸⁶

Ketika mulai beroperasi kegiatan berlangsung, sarana dan prasarana pendidikan masih sangat terbatas. Tempat perkuliahan pernah memakai gedung Fakultas Hukum cabang UNSRI di Teluk Betung dan dimasjid Al-Fur'qon Lungsir Teluk Betung. Setelah itu kemudian para inisiator melakukan upaya-upaya agar status kedua Fakultas tersebut berubah dari swasta ke Negeri. Upaya tersebut membuahkan hasil sehingga pada tanggal 13 Oktober 1964 terbitlah surat Keputusan Menteri Agama R.I. No. 86 /1964 yang isinya perubahan status Fakultas Tarbiyah Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) menjadi Instansi Pemerintah (Negeri) yaitu : sebagai Cabang Fakultas Tarbiyah IAIN

⁸⁶ www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017 pukul 19.00 WIB

Raden Fattah Palembang di Teluk Betung. Sementara Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung masih membina Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu masih berlaku aturan yang mempersyaratkan berdirinya sebuah al-Jami'ah (IAIN), yaitu sekurang-kurangnya memiliki tiga Fakultas, untuk memenuhi persyaratan tersebut maka pada tahun 1965 Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mendirikan satu fakultas lagi yaitu Fakultas Ushuluddin dengan menunjuk K.H. Zakaria Nawawi sebagai Dekan. Ketiga fakultas tersebut mengambil tempat di masjid Al-Fur'qon. Pada tahun 1966 pemerintah daerah menyerahkan Gedung Ex sekolah Cina di jalan kartini untuk kegiatan perkuliahan Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah dan Fakultas ushuluddin dan sejak saat itu kegiatan ketiga Fakultas tersebut dialihkan dari masjid Al-Fur'qon ke gedung Ex sekolah Cina di jalan kartini (Kaliawi).⁸⁷

Dengan memperhatikan aktivitas Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung sudah merasa banyak, maka untuk menyantuni ketiga fakultas tersebut perlu ada yayasan khusus yang menangani. Kemudian pada tahun 1966 itu juga atas putusan rapat pengurus Yayasan Kesejahteraan Islam lampung maka terbentuklah yayasan Perguruan Tinggi Islam (YAPERTI) Lampung. Selanjutnya berkat keuletan para pengelola Yayasan, keluarlah surat Keputusan Menteri Agama. Berdasarkan surat keputusan menteri Agama No. 187/68 tanggal 26 Oktober 1968 berdirilah satu Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) di Lampung dengan nama "IAIN al-Jami'ah, Al-Islamiyah, Al-Hukumiyah Raden Intan Lampung". Dengan Rektor Mukhtar Hasan SH, dan kegiatan perkuliahan pun dilaksanakan di jl. Kartini Kaliawi

⁸⁷ www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017 pukul 19.00 WIB

Tamjungkarang. Selaku Rektor pertama, H. Mukhtar Hasan memimpin sampai tahun 1971. Periode kedua, IAIN Raden Intan dipimpin oleh Drs. Ibrahim Bandung dari tahun 1971 s/d 1973 yang membawahi tiga Fakultas.

Periode ketiga, dipimpin oleh Drs. H. Suwarno Achmady, seorang perwira menengah TNI AD yang menjabat dari tahun 1973 s/d 1978. Pada periode ini IAIN Raden Intan mendapat bantuan Pemda Lampung berupa sebidang tanah seluas 5 Ha. Dijalan labuhan Ratu dan selanjutnya kampus pun pindah kelokasi baru. Adapun kampus Kaliawi di jalan kartini dipergunakan untuk TK Raden intan dan Yayasan SMP Raden Intan. Sejak periode keempat yang dipimpin Drs. H. Muhammad Zeindari tahun 1978 s/d 1984 IAIN Raden Intan mulai menerapkan sistem Kredit Semester (SKS) yang sebelumnya menggunakan Sistem Semester non Kredit (1975-1982). Pada periode ini pula pemerintah Daerah Lampung memberikan bantuan tanah kampus seluas +50 Ha disukarame. Pada periode kelima, IAIN Raden Intan dipimpin oleh Drs. H. Busyairi Majidi, seorang ulama anggota tim penyusun Al-Qur'an dan terjemahannya Departemen Agama, dan dosen IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada periode yang berlangsung dari tahun 1984 s/d 1989 ini berhasil dibangun empat gedung fakultas berlantai dua untuk fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin dikampus Sukarame, dan pada tanggal 20 Agustus 1987 kegiatan perkuliahan secara resmi dipindahkan kekampus ini.⁸⁸

Pada periode keenam yang menjadi Rektor adalah Drs. H. Pranoto Tahrir Fatoni seorang birokrat Departemen Agama Jakarta yang menjabat dari tahun 1989

⁸⁸ www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017 pukul 19.00 WIB

s/d 1993. Pada periode ini, diadakan penyempurnaan administrasi keuangan, serta pembangunan gedung perpustakaan berlantai dua di Sukarame. Periode ketujuh, IAIN Raden Intan dipimpin oleh seorang putra daerah Ranau, Drs. H.M.Ghozi Badrie yang berlamgsung dari tahun 1993 s/d 1998. Pada masa ini berhasil dibangun ruang perkuliahan Fakultas Syari'ah beserta gedung perkantornya, sehingga pada periode ini seluruh aktivitas perkuliahan sudah dipindahkan kekampus Sukarame. Pada periode kedelapan, terpilihah Prof, Dr. H.M. Damrah Khair, M.A. untuk memimpin IAIN Raden Intan dari tahun 1997 s/d 2002. Pada masa ini berhasil dibangun gedung Fakultas (GSG).⁸⁹

Pada perode kesembilan, IAIN dipimpin oleh Prof. Dr. H.S. Noor Chozin Sufri putra Jawa Timur dan seorang Tokoh MUI Lampung, yang menjabat sejak tahun 2002 s/d 2006. Masa kepemimpinannya disebut masa kebangkitan IAIN Raden Intan dilihat dari melonjaknya jumlah pendaftar calon mahasiswa, dikembangkannya beberapa jurusan baru dan sarana prasarana kampus, disepakatinya berbagai kerjasama baik dalam Negeri maupun luar Negeri, juga berhassil dibangun beberapa gedung baru diantaranya gedung Kantor Pascasarjana, gedung perpustakaan berlantai tiga, ruang dosen Fakultas Tarbiyah dan ruang Dosen fakultas Syari'ah. Namun beliau berhalangan untuk tetap (meninggal dunia pada 17 januari 2006) maka sebagai pengganti sementara adalah Drs. H. Mahmud Yusuf, M.A. hal ini sesuai SK Menteri Agama RI No. B.II/2/0271/2006, Tanggal 8 Maret 2006, sampai pelantikan Rektor baru yang definitif. Selanjutnya, terbit surat Keputusan Menteri Agama RI nomor:

⁸⁹ www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017 pukul 19.00 WIB

B.II/3/0847/2006 tanggal 21 Juli 2006 ditetapkan Prof. Dr. H.M. Ridwan Lubis sebagai Pgs. Rektor. Kemudian berdasarkan surat Keputusan Presiden RI Nomor : 143/M/20016 tanggal 12 Desember 2006 dilantik Prof. Dr. H. Musa Sueb, M.A sebagai Rektor IAIN Raden Intan periode 2006 s/d 2010. Selanjutnya IAIN Raden Intan dipimpin oleh Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, hingga IAIN telah Resmi beralih menjadi UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017 saat ini.⁹⁰

2. Visi dan Misi UIN Raden Intan Lampung

Visi UIN Raden Intan Lampung:⁹¹

“Menjadi Pusat Pengembangan Ilmu-Ilmu Keislaman Multidisipliner Yang Unggul Dan Kompetitif”

Misi UIN Raden Intan Lampung:

- a. Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman, yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional
- b. Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman, yang relevan dengan kebutuhan masyarakat,
- c. Mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat muslim.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok UIN Raden Intan Lampung adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dibidang ilmu agama Islam dan ilmu lainnya yang terkait.

⁹⁰ www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017 pukul 19.00 WIB

⁹¹ www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017 pukul 19.00 WIB

Fungsi UIN Raden Intan Lampung meliputi:

- a. Perumusan kebijakan dan perumusan program
- b. Penyelenggaraan pendidikan pengajaran ilmu pengetahuan agama islam dan ilmu lain yang terkait untuk kemaslahatan umat manusia.
- c. Penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan agama Islam dan ilmu lain yang terkait.
- d. Pengabdian pada masyarakat .
- e. Pembinaan kemahasiswaan dan alumni
- f. Pelaksanaan kerjasama dengan perguruan tinggi dan/lembaga lain.
- g. Pengendalian, pengawasan, penyelenggaraan kegiatan serta menyusun laporan

4. Data Ketenagakerjaan

1. Sistem perjanjian kerja petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung

Sistem perjanjian kerja yang digunakan adalah pekerja kontrak, dimana pekerjaanya diberikan waktu untuk bekerja selama satu tahun. Jika waktu kontrak telah habis maka pekerja dapat memperpanjang kontrak kerjanya. Untuk setiap tahunnya selalu diberlakukan ulang perjanjian kerja. Selama pekerja kebersihan bekerja di UIN Raden Intan Lampung, maka mereka harus mentaati peraturan-peraturan yang telah mereka sepakati bersama, sesuai dengan kontrak kerja.

Perjanjian-perjanjian tersebut meliputi:⁹²

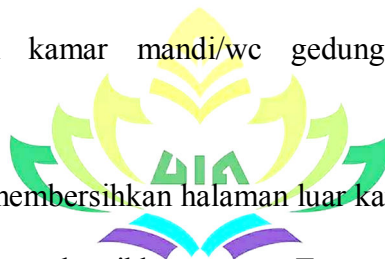
Pasal 1: tugas pekerjaan

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya memberi tugas kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan pekerjaan pelayanan jasa kebersihan pada UIN Raden Intan Lampung tahun anggaran 2017, untuk bulan Januari s/d Desember 2017.

Pasal 2: Lingkungan Pekerjaan

pekerjaan pelayanan kebersihan yang dimaksud dalam pasal 1 (satu) perjanjian ini adalah pelayanan kebersihan kampus UIN Raden Intan Lampung kampus sukarama dan kampus Labuhan Ratu antara lain:

- a. Merawat dan membersihkan ruangan kerja,
- b. Merawat dan membersihkan ruangan kuliah,
- c. Merawat dan membersihkan Gedung Serba Guna dan Masjid Kampus Sukarama dan Labuhan Ratu,
- d. Merawat dan membersihkan ruang kerja dan kamar mandi/wc gedung Rektorat dan Fakultas,
- e. Membersihkan kamar mandi/wc gedung kuliah di masing-masing Fakultas,
- f. Merawat dan membersihkan halaman luar kantor,
- g. Merawat dan membersihkan taman Taman di lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung Sukarama dan Labuhan Ratu,



⁹² Kontrak Kerja, IAIN Raden Intan lampung In.09/PRHT.KS.00.1/050

- h. Membuang/mengangkut sampah dari seluruh ruang kerja, kamar mandi dan dapur/kedalam bak penampungan sampah,
- i. Merawat dan membersihkan dapur dan peralatan rumah tangga kantor UIN Raden Intan Lampung,
- j. Merawat dan memelihara pot dan bunga pada kantor Rektorat, Fakultas, Masjid kampus dan GSG,
- k. Melaksanakan pekerjaan dan/atau hal-hal lain yang berkaitan dengan jasa tenaga kebersihan pada UIN Raden Intan Lampung,
- l. Ikut serta dalam setiap program kerja atau acara yang dilaksanakan dikantor UIN Raden Intan Lampung,
- m. Membabat rumput, dan menyapu bersih jalan-jalan dan membersihkan parit/siring lingkungan kampus terutama dijalan besar.

Pasal 3: Waktu Berlakunya Perjanjian

- a. Perjanjian ini berlaku mengikat selama 1 (satu) tahun, terhitung sejak tanggal, 02 januari s/d 31 Desember 2017,
- b. Setiap bulan PIHAK PERTAMA, mengadakan evaluasi kepada PIHAK KEDUA apabila tidak memenuhi syarat atau tidak menjalankan ketentuan yang diatur dalam kontrak kerja maka PIHAK PERTAMA berhak memutuskan kontrak kerja kepada PIHAK KEDUA,
- c. Apabila waktu yang telah ditentukan atas kontrak ini berakhir maka PIHAK KEDUA mengajukan permohonan satu bulan sebelumnya.

Pasal 4: Jam Kerja

Jam kerja untuk pelaksanaan pelayanan kebersihan kepada UIN Raden Intan Lampung, tersebut dalam kontrak kerja ini sebagai berikut:

1. Setiap hari kerja yaitu senin s/d Jum'at ditetapkan dari jam 06:30 s/d jam 16:30 dengan waktu istirahat :
 - b. Jam 12:00 s/d 13:00 WIB
 - c. Jam 11:30 s/d 13:00 WIB (khusus hari Jum'at)
2. Hari kerja pada hari sabtu diadakan gotong royong dari jam 07:00 s/d jam 13:00 WIB

Pasal 5: Kewajiban dan Larangan

PIHAK KEDUA wajib memenuhi persyaratan antara lain: Kejujuran, Kesopanan, Keterampilan, dan Bertanggungjawab terhadap semua pekerjaan yang dibebankan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Kewajiban
 1. Wajib melaksanakan Shalat 5 waktu dan melaksanakan Shalat Jum'at bagi pria,
 2. Wajib berjilbab/memakai jilbab bagi wanita,
 3. Wajib memakai seragam kerja yang ditentukan dan menggunakan kartu identitas/ID card,
 4. Wajib melaksanakan kerja dimanapun ditempatkan dalam lingkungan UIN Raden Intan Lampung/menjaga kebersihan selama jam kerja,
 5. Wajib absen sidik jari (datang dan pulang)

6. Wajib gotong-royong/bhakti sosial setiap hari sabtu.

b. Larangan

1. Dilarang merokok dilingkungan kerja,
2. Dilarang membawa/menggunakan peralatan kantor diluar jam dinas/kerja,
3. Dilarang melakukan kegiatan-kegiatan lain/berdagang,
4. Dilarang meninggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat dan jam pulang,
5. Bagi pria dilarang berambut panjang/gondrong.

Pasal 6: Pemutusan Pekerjaan

- a. PIHAK PERTAMA secara sepihak dapat memutuskan perjanjian ini, apabila dalam masa berlaku kontrak kerja ini ternyata PIHAK KEDUA tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang tercantum dalam kontrak kerja ini,
- b. Pemutusan perjanjian sebagaimana tersebut dalam ayat (1) pasal ini dilakukan setelah diberi teguran **lisan hingga tiga kali** oleh PIHAK PERTAMA, tetapi PIHAK KEDUA tetap tidak mengindahkan,
- c. Pemberitahuan pemutusan perjanjian, PIHAK KEDUA dilakukan 7 (tujuh) hari sebelum berlakunya tanggal pemutusan,
- d. Dalam hal terjadinya pemutusan perjanjian kerja, PIHAK KEDUA hanya menerima pembayaran sebesar prestasi yang dicapainya dan dihitung berdasarkan jumlah hadir dari PIHAK KEDUA melaksanakan pekerjaannya.

Pasal 7: Pembayaran Upah

- a. Pembayaran dilaksanakan setiap bulan melalui Juru Bayar bagian Rumah Tangga UIN Raden intan Lampung,
- b. Pembayaran atau upah dihitung berdasarkan jumlah kehadiran yang memenuhi syarat, jika 1 hari ketidakhadiran dikurangi Rp. 15.000,00,-
- c. Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA, maka PIHAK KEDUA tidak dapat menuntut pembayaran bunga atau ganti rugi apapun.

2. Jumlah tenaga kerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung

Hasil perekrutan petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung yang mengikuti seleksi pada tahun 2017, bahwa jumlah petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017 sebanyak 76 orang, dimana masing-masing diberikan tanggung jawab terhadap tugas yang diserahkan untuk kebersihan seluruh gedung, taman dan jalan yang ada disekitar kampus.

Adapun jumlah petugas kebersiha di UIN Raden Intan Lampung, terdapat dalam petikan wawancara peneliti dengan kepala bagian Rumah Tangga sebagai berikut:

“Jumlah petugas kebersihan untuk tahun 2016 sebanyak 70 orang, tetapi untuk tahun 2017 bertambah menjadi 76 orang, dimana 6 orang diberikan tanggung jawab untuk membersihkan gedung-gedung dipasca sarjana UIN Raden Intan Lampung, sedangkan 70 orang diberikan tanggung jawab untuk membersihkan gdung-gedung serta taman-taman maupun jalan yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Untuk upah atau gaji yang diberikan untuk petugas kebersihan yang

sudah lama bekerja di UIN Raden Intan Lampung diberikan sebesar Rp. 1.700.000,00-, sedangkan untuk petugas kebersihan yang baru mulai bekerja di UIN Raden Intan Lampung untuk menyelesaikan kontraknya diberikan upah atau gaji sebesar Rp. 1.650.000,00-. Dengan perbedaan gaji tersebut bertujuan untuk memotivasi para petugas kebersihan yang baru bekerja, supaya terus meningkatkan sistem kerja yang lebih baik dan sungguh-sungguh. Sehingga pantas memperoleh gaji atau upah yang sama dengan petugas kebersihan yang sudah lebih dulu bekerja di UIN Raden Intan Lampung. Kami disini juga mendaftarkan mereka ke lembaga BPJS untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja”.⁹³

Petugas kebersihan masing-masing telah diberikan tanggung jawab atas tugas mereka sebagai cleaning service. Adapun pembagian tersebut melalui:



⁹³ Wawancara, kepala Kasubbag Rumah Tangga UIN Raden Intan lampung, 2 Agustus 2017, pukul 09:00 WIB

Tabel 3.1

Data Jumlah Gedung Di UIN Raden Intan Lampung

No	Gedung	Jumlah Gedung	Jumlah Petugas Kebersihan
1	Rektorat	1	3
2	Akademik	1	2
3	Gedung Serba Guna	1	5
4	Perpustakaan	1	3
5	Fakultas Tarbiyah	18	17
6	Fakultas Syari'ah	9	7
7	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam	4	4
8	Fakultas Ushuluddin	6	7
9	Fakultas Dakwah	6	7
10	Gedung Pasca Sarjana	1	6
11	Pusat Bahasa	1	2
12	Asrama	2	2
13	ICT	1	2
13	Halaman Kampus	-	10
Jumlah		51	76

(sumber: data Tahun 2017 dari Kasubbag Rumah Tangga di UIN Raden Intan Lampung)

Tabel diatas menjelaskan 70 petugas kebersihan diberikan tanggungjawab untuk membersihkan beberapa gedung yang berjumlah 49 gedung, sedangkan 6 petugas kebersihan bertugas untuk membersihkan taman-taman sekitar kampus seperti memotong rumput, merawat bunga dan pohon.⁹⁴

⁹⁴ Wawancara, Jumiaty, Petugas Kebersihan UIN Raden Intan Lampung, 28 juli 2017, pukul 15:30 WIB

3. Deskripsi responden implementasi besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung

Guna memperoleh data tentang sejauh manakah penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan untuk para pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung melalui penyebaran angket sebanyak 35 butir didalam dua variabel untuk 70 sampel. dengan upah sebagai variabel X dan kesejahteraan sebagai variabel Y, dengan 3 indikator yaitu: ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Dengan mengisi jawaban pertanyaan apakah mereka sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (ST), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Berdasarkan sebaran angket dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Upah

Tabel 3.2

Waktu Pemberian Upah

Waktu Pemberian Upah tepat Waktu Setiap Bulannya	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	23	30 %
Setuju	38	50 %
Sangat setuju	15	20%
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 % dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 pekerja (30 %), sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 38 pekerja (50 %) dan

yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 pekerja (20 %). Hal ini menunjukkan bahwa waktu penyerahan hak atas upah terhadap petugas kebersihan selama ini sudah sangat baik, karena waktu pemberian upah sudah sesuai dengan perjanjian kerja.

Tabel 3.3

Upah Sesuai Pekerjaan

Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,3 %
Setuju	58	76,3 %
Sangat setuju	17	22,4 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 % dan yang menjawab tidak setuju hanya 1 pekerja (1,3 %), sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 58 pekerja (76,3 %) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 pekerja (22,4 %). Hasil perolehan angket ini pun memiliki kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukan bahwa upah terhadap petugas kebersihan selama ini sudah sangat baik karena upah yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 3.4
Bonus

Sering adanya pemberian bonus kepada bapak/ibu atas pekerjaan anda yang sangat baik	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	5	6,6 %
Setuju	45	59,2 %
Sangat setuju	26	34,2 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa, pekerja kebersihan sering memperoleh bonus ketika melakukan tugas yang sangat baik, hampir 100 % pekerja kebersihan pernah mendapatkan bonus, hal ini bertujuan untuk memberi penghargaan atas kerja keras mereka. Hasil angket menyatakan bahwa yang menjawab tidak setuju hanya 5 pekerja (6,6 %), sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 45 pekerja (59,2 %) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 pekerja (34,2 %)

Tabel 3.5

Upah sesuai UMK Kota BandarLampung

Upah yang anda terima sesuai dengan UMK kota BandarLampung	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	44	58 %
Setuju	11	14 %
Sangat setuju	21	28 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, angket terhadap petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung mengenai apakah jumlah upah yang diberikan telah sesuai dengan UMK di BandarLampung, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 44 pekerja (58%), yang menjawab setuju sebanyak 11 pekerja (14%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 pekerja (28%). Hal ini menunjukkan bahwa pihak pengguna jasa dalam pemberian upah belum sesuai dari UMK yang telah ditetapkan oleh Gubernur Lampung.

2) Kesejahteraan (Y)

a. Indikator Ekonomi

Tabel 3.6

Upah cukup Untuk Kebutuhan

Upah yang bapak/ibu terima cukup untuk memenuhi kebutuhan	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	18	24 %
Setuju	48	63 %
Sangat setuju	10	13 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Bersadarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, petugas kebersihan yang tidak setuju apabila upah tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebanyak 18 pekerja (24%), sedangkan yang menjawab setuju apabila upah tersebut cukup sebanyak 48 pekerja (63%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 pekerja (13%).

Hal ini menunjukkan bahwa upah yang mereka peroleh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tergantung pada tingkat kebutuhan masing-masing. Karena setiap individu memiliki cara yang berbeda-beda dalam menggunakan upahnya, serta pola hidup yang bervariasi dalam memenuhi keinginan mereka.

Tabel 3.7

Tunjangan Hari Raya

Bapak/ibu menerima THR idul fitri	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Setuju	44	58 %
Sangat setuju	32	42 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, Tunjangan Hari Raya selalu diberikan kepada pekerja kebersihan di UIN Raden Intan Lampung untuk setiap tahunnya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil responden yang menyatakan sebanyak 0% pekerja yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 44 pekerja (58%) bahwa mereka selama ini telah menerima THR dihari Raya Idul Fitri, sedangkan 32 pekerja (42%) lainnya menyatakan sangat setuju. Namun dari penjelasan beberapa pekerja ada beberapa pekerja yang belum pernah mendapatkan THR dikarenakan mereka masih baru bekerja atau belum pernah sampai hari Raya Idul Fitri.

THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha atau instansi kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang

berupa uang atau bentuk lain. THR merupakan salah satu program kesejahteraan yang diatur dalam undang-undang.

Tabel 3.8

Tunjangan

Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	14	18,4 %
Setuju	55	72,4 %
Sangat setuju	7	9,2 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Bersadarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, petugas kebersihan yang tidak setuju apabila tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok dapat mencukupi kebutuhan sebanyak 14 pekerja (18,4%), sedangkan yang menjawab setuju apabila tunjangan tersebut cukup sebanyak 55 pekerja (72,4%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 pekerja (9,2%). Hal ini menunjukan bahwa tunjangan yang diberikan pihak instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan para pekerja kebersihan.



Tabel 3.9
Upah cukup untuk kebutuhan

Penghasilan yang diberikan instansi lebih dari cukup, sehingga membuat saya tidak perlu mencari tambahan dari instansi lain	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	29	38 %
Setuju	44	58 %
Sangat setuju	3	4 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Bersadarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, petugas kebersihan yang tidak setuju apabila penghasilan yang diberikan instansi lebih dari cukup sebanyak 29 pekerja (38%) menurut mereka dengan penghasilan tersebut mereka masih harus mencari tambahan lain dari pekerjaan tersebut, sedangkan yang menjawab setuju apabila upah tersebut cukup sebanyak 44 pekerja (58%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 pekerja (4%). Hal ini menunjukan bahwa penghasilan yang mereka peroleh lebih dari cukup, sehingga membuat para pekerja kebersihan tidak perlu mencari tambahan dari instansi lain. Karena setiap individu memiliki cara yang berbeda-beda dalam menggunakan upahnya, serta pola hidup yang bervariasi dalam memenuhi keinginan mereka.

Tabel 3. 10**Uang Duka**

Uang duka yang diberikan langsung ketika ada keluarga yang meninggal dunia	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	45	59 %
Setuju	31	41 %
Sangat setuju	-	-
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa, sebanyak 45 pekerja (59%) menyatakan tidak setuju dengan adanya uang duka ketika ada keluarga yang meninggal dunia dan sebanyak 31 pekerja (41%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan ketika pekerja kebersihan mengalami musibah berupa adanya keluarga yang meninggal dunia pihak instansi masih belum sepenuhnya adanya pemberian uang duka. Dari hasil wawancara beberapa pekerja, ada pekerja yang sudah puluhan bahkan belasan tahun mereka belum pernah menerima adanya uang duka ketika ada keluarga yang meninggal dunia.

Tabel 3.11
Insentif

Menerima bonus berupa insentif setiap bulannya	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Setuju	40	53 %
Sangat setuju	36	47 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukan bahwa, yang menjawab setuju sebanyak 40 pekerja (53%) dan sebanyak 36 pekerja (47%) menjawab sangat setuju bahwa para pekerja menerima bonus berupa insentif setiap bulannya. Hal tersebut menunjukan bahwa UIN Raden Intan Lampung telah memberikan bonus berupa insentif kepada para pekerja kebersihan yang diberikan setiap bulan, meskipun terkadang sering adanya keterlambatan dalam pemberiannya. penambahan upah berupa insentif tersebut sebesar Rp. 300.000,00- pada setiap bulannya.

Tabel 3.12

Manfaat Insentif

Pemberian insentif tersebut sangat membantu	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Setuju	62	81,6 %
Sangat setuju	14	18,4 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukan bahwa, yang menjawab setuju sebanyak 62 pekerja (81,6%) dan sebanyak 14 pekerja (18,4%) menjawab sangat setuju bahwa pemberian insentif tersebut sangat membantu. Hal tersebut menunjukan bahwa UIN Raden Intan Lampung telah memberikan bonus berupa insentif kepada para pekerja kebersihan yang diberikan setiap bulan, sangat membantu bagi kebutuhan setiap pekerja.

Tabel 3.13**Pesangon**

Adanya pemberian pesangon apabila anda telah habis masa kontrak dan tidak bekerja lagi	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,3 %
Tidak setuju	34	45 %
Setuju	27	35,5 %
Sangat setuju	14	18,2 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa, sebanyak 1 pekerja (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju dan sebanyak 34 pekerja (45%) menyatakan tidak setuju. Sedangkan sebanyak 27 pekerja (35,5%) menyatakan setuju sebanyak 14 pekerja (18,2%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir 50% pekerja menyatakan bahwa tidak adanya pesangon bagi para pekerja yang telah habis masa kontrak dan tidak bekerja lagi. Karena para pekerja belum pernah berhenti dari pekerjaan.

b. Indikator fasilitas

Tempat ibadah yang ada di UIN Raden Intan sangat nyaman	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	7	9,2 %
Setuju	39	51,3 %
Sangat setuju	30	39,5 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 60 pekerja (79%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 pekerja (21%). Hal ini menyatakan bahwa para pekerja kebersihan dapat melakukan ibadah tepat waktu saat bekerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa tempat ibadah di UIN Raden Intan Lampung sebanyak 0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (9,2%), sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 39 pekerja (51,3%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 pekerja (39,5%). Hal ini menyatakan bahwa tempat ibadah di UIN Raden Intan lampung sangat nyaman menurut para petugas kebersihan.

Tabel 3.15

Fasilitas Ibadah

Sumber air untuk kebutuhan Ibadah sangat memadai	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	8	10 %
Setuju	56	74 %
Sangat setuju	12	16 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa sumber air untuk ibadah sangat memadai di UIN Raden Intan Lampung sebanyak 0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (10%), sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 56 pekerja (74%) dan yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 12 pekerja (16%). Hal ini menyatakan bahwa sumber air untuk melakukan segala aktivitas ibadah sudah sangat baik.

Tabel 3.16

Ibadah

Ibadah tepat waktu saat hari kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Setuju	60	79 %
Sangat setuju	16	21 %
Jumlah	76	100 %

Sumber :Data Primer (diolah) 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa para pekerja kebersihan dapat melaksanakan ibadah tepat waktu di UIN Raden Intan Lampung sebanyak 0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 60 pekerja (79%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 pekerja (21%). Hal ini menyatakan bahwa para pekerja kebersihan dapat melaksanakan ibadah tepat pada waktunya disaat hari kerja.



Tabel 3.17

Bantuan pendidikan

Sering diberi bantuan pendidikan untuk anak-anak anda oleh pihak kampus UIN Raden Intan Lampung	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	4 %
Tidak setuju	46	60 %
Setuju	15	20 %
Sangat setuju	12	16 %
Jumlah	76 %	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa adanya bantuan pendidikan untuk anak-anak oleh pihak UIN Raden Intan Lampung sebanyak 3 pekerja (4%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 46 orang (60%), sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 15 pekerja (20%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 pekerja (16%). Hal ini menyatakan bahwa pihak UIN Raden Intan lampung belum melakukan adanya pemberian bantuan pendidikan untuk anak-anak para petugas kebersihan, bahwasannya memberikan bantuan pendidikan kepada anak para pekerja adalah salah satu bagian dari program kesejahteraan karyawan atau pekerja.



Tabel 3.18

Penggunaan teknologi

Anda diberi kesempatan untuk bisa mempergunakan alat elektronik (handphone, komputer yang ada di kampus, menyalakan televisi dll)	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	11	14,5 %
Setuju	45	59,2 %
Sangat setuju	20	26,3 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (14,5%), sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 40 pekerja (59,2%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 pekerja (26,3%). Hal ini menyatakan bahwa pihak UIN Raden Intan Lampung sudah sangat baik dalam memberikan kesempatan para pekerja untuk menggunakan alat komunikasi dan alat elektronik lainnya dilingkungan kampus.



Tabel 3.19

Proses izin tidak hadir

Mudahnya dalam proses perizinan bapak/ibu untuk tidak masuk kerja (sakit, izin dll)	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	10	13 %
Setuju	50	66 %
Sangat setuju	16	21 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa, selama ini proses perizinan tidak masuk kerja ketika sakit dapat dikategorikan cukup mudah, dengan cara menyerahkan surat keterangan dokter saja, maka pekerja dapat memperoleh izin. Hal ini ditandai dengan hasil angket bahwa 10 pekerja (13%) menjawab tidak setuju, sebanyak 50 pekerja (66%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 16 pekerja (21%) menjawab sangat setuju. Ketika pekerja mengalami sakit atau ada keperluan yang sangat penting mereka mendapatkan dispensasi untuk tidak masuk kerja.



Tabel 3.20**Koperasi**

Mudahnya untuk membeli makan pada saat istirahat	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1.3 %
Setuju	49	64,5 %
Sangat setuju	26	34,2%
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa, selama ini untuk para pekerja dalam membeli makan pada saat jam istirahat sangat mudah, karena banyaknya penjual makanan baik didalam lingkungan kampus maupun disekitar kampus itu sendiri. Hal ini ditandai dengan hasil angket bahwa 1 pekerja (1,3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 49 pekerja (64,5%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 26 pekerja (34,2%) menjawab sangat setuju.

c. Indikator Pelayanan**Tabel 3.21****Adanya Jaminan kesehatan**

Instansi menyediakan jaminan keselamatan dan kesehatan untuk para pekerja	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Setuju	49	64,5 %
Sangat setuju	27	35,5 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, dari jumlah sampel yang ada sebanyak 49 pekerja menyatakan setuju dan 27 pekerja menyatakan sangat setuju. Hasil angket ini menunjukan kategori tinggi, hal ini membuktikan bahwa penyewa jasa memiliki rasa kepedulian terhadap pekerja-pekerjanya, sehingga petugas kebersihan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dari UIN Raden Intan Lampung selaku pihak penyewa jasa.

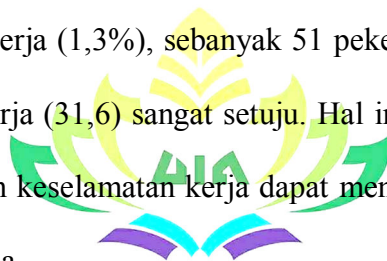
Tabel 3.22

Manfaat jaminan kesehatan

Dengan adanya program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mengurangi beban bapak/ibu	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,3 %
Setuju	51	67,1 %
Sangat setuju	24	31,6 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 pekerja (1,3%), sebanyak 51 pekerja (67,1%) menjawab setuju dan sebanyak 24 pekerja (31,6) sangat setuju. Hal ini menunjukan bahwa adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat mengurangi beban mereka ketika terjadi kecelakaan kerja.



Tabel 3.23**Ketersediaan alat pelindung diri**

Instansi menyediakan alat pengaman untuk bekerja seperti sarung tangan, pelindung kepala, masker, sepatu dll.	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	5,2 %
Setuju	55	72,4 %
Sangat setuju	17	22,4 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, di UIN Raden Intan Lampung telah menyediakan alat pengaman untuk bekerja bagi para pekerja kebersihan, hal tersebut memang lumayan sepele tetapi hal tersebut cukup penting bagi para pekerja kebersihan untuk mengantisipasi adanya kecelakaan kerja. Hal ini ditandai dengan hasil angket bahwa 4 pekerja (5,2%) menjawab tidak setuju, 55 pekerja (72,4%) menjawab setuju dan 17 pekerja (22,4%) menjawab sangat setuju.

Tabel 3.24**Perlakuan kasar**

Bapak/ibu pernah mendapat perlakuan kasar dari atasan	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	14	18,4 %
Tidak setuju	52	68,4 %
Setuju	8	10,4 %
Sangat setuju	2	2,6 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukan bahwa, selama bekerja sebagai petugas kebersihan tidak pernah diperlakukan kasar oleh pimpinan, dosen maupun staf. Hal ini menunjukan bahwa baik pimpinan, dosen maupun staf di UIN Raden Intan Lampung memiliki rasa kemanusiaan yang sangat tinggi, tidak memandang siapapun mereka. Namun ada beberapa petugas kebersihan yang pernah derlakukan kasar oleh atasan hal ini dibuktikan oleh hasil angket yang diperoleh sebanyak 14 pekerja (18,4%) menjawab sangat tidak setuju, 52 pekerja (68,4%) menjawab tidak setuju, 8 pekerja (10,4%) dan 2 pekerja (3%) menjawab sangat setuju

Tabel 3.25

Perlakuan baik

Bapak/ ibu diperlakukan secara baik, sopan dan dimaafkan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	3 %
Tidak setuju	4	5 %
Setuju	47	62 %
Sangat setuju	23	30 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa, pimpinan memperlakukan para pekerja dengan baik bahkan bahkan ketika melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, mereka tetap dimaafkan dan dimaklumi. Namun ada beberapa pekerja yang tidak setuju akan hal tersebut, hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh sebanyak 2 pekerja (3%) menjawab sangat tidak setuju, 4

pekerja (5%) menjawab tidak setuju, 47 pekerja (62%) menjawab setuju dan 23 pekerja (30%) menjawab sangat setuju.

Tabel 3.26

Pekerjaan diluar kontrak kerja

Sering mendapatkan pekerjaan diluar kontrak kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	4	5 %
Tidak setuju	34	45 %
Setuju	33	43,4 %
Sangat setuju	5	6,6 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa, masih cukup banyak pekerja kebersihan yang mendapat tugas yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil data yang diperoleh sebanyak 4 pekerja (5%) yang menjawab sangat tidak setuju, 34 pekerja (45%) yang menjawab tidak setuju, sebanyak 33 pekerja (43,4%) menjawab setuju dan 5 pekerja (6,6%) menjawab sangat setuju. Dari beberapa penjelasan pekerja kebersihan mereka masih sangat sering melakukan tugas yang tidak sesuai dengan kontrak kerja seperti halnya melakukan pekerjaan memasang tenda untuk acara-acara yang dilaksanakan di UIN Raden Intan Lampung seperti: acara wisuda, acara seminar dll.

Tabel 3.27

Perlindungan hukum

Pekerja memperoleh perlindungan hukum dari pihak instansi dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	14	18,4 %
Setuju	49	64,5 %
Sangat setuju	13	17,1 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, pihak instansi memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam menyelesaikan persoalan yang berkenaan dengan hukum. Hal ini dibuktikan dari hasil data yang diperoleh dari angket sebanyak 50% lebih pekerja menjawab setuju akan adanya perlindungan hukum tersebut.



BAB IV

ANALISIS DATA

Pada bab ini, peneliti berusaha untuk menjelaskan dan menjawab tentang beberapa data yang sudah ditemukan, baik dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berangkat dari sini, peneliti mencoba mendeskripsikan data-data yang telah peneliti temukan berdasarkan dari logika dan diperkuat dengan teori-teori yang sudah ada yang kemudian diharapkan bisa menemukan sesuatu yang baru.

C. Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan kesejahteraan Pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung

Upah merupakan balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Indikator untuk mengukur upah adalah (1) upah yang diterima tepat waktu; (2) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja; (3) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Menurut ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi (*efficiency-wage*). teori ini menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Sebuah teori upah-efisiensi, yang lebih banyak diterapkan dinegara-

negara miskin menyatakan upah mempengaruhi nutrisi.⁹⁵ Para pekerja yang membayar dengan upah memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktivitas produksi pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.⁹⁶

Pengupahan merupakan unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal tersebut adalah sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan/pekerja. Begitupula asuransi kesehatan, program ini bagi karyawan/tenaga kerja juga tidak lepas dari masalah kesejahteraan secara menyeluruh. Dengan demikian, organisasi/perusahaan harus melakukan perencanaan atas sistem pengupahannya bagi karyawan secara tepat, dalam arti memiliki keadilan sesuai dengan tugas, tanggungjawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, maupun sistem keamanan dan kesehatan yang memadai.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji tunjangan dan bonus. Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Tunjangan dapat memberikan tambahan penghasilan untuk pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*Security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pekerja (*employee service*) serta

⁹⁵ N. Georgy Mankew, *Makroekonomi*, edisi ke-6, Erlangga, Jakarta, 2006 h. 165

⁹⁶ Karl E, Case Dan Ray C, Fair, *Prinsip-Prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid Ke-2, Edisi Ke – 8, Jakarta: Erlangga, H. 226

menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya. Sedangkan bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baru bisa terlampaui. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

Upah pada pekerja *Cleaning Service* yang terkait dengan penerimaan upah, yang dijalankan sudah dikategorikan sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil penyebaran angket kepada 76 pekerja kebersihan. Angket terhadap petugas kebersihan di UIN Raden Intan Lampung mengenai apakah jumlah upah yang diberikan telah sesuai dengan UMK.

Perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung telah memberikan bonus pekerja kebersihan ketika melakukan tugas yang sangat baik, hampir 100 % pekerja kebersihan pernah mendapatkan bonus, hal ini bertujuan untuk memberi penghargaan atas kerja keras mereka. Dibuktikan dengan hasil angket yang menjawab tidak setuju hanya 5 pekerja (6,6 %), sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 45 pekerja (59,2 %) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 pekerja (34,2 %). UIN Raden Intan Lampung mengenai apakah jumlah upah yang diberikan telah sesuai dengan UMK di BandarLampung, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 pekerja (14%), yang menjawab setuju sebanyak 44 pekerja (58%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 pekerja (28%). Hal ini menunjukkan bahwa pihak pengguna jasa dalam pemberian upah telah sesuai bahkan lebih dari UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah kota BandarLampung.

Sedangkan untuk masalah waktu pemberian upah, mereka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 % dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 pekerja (30 %), sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 38 pekerja (50 %) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 pekerja (20 %). Hal ini menunjukkan bahwa waktu penyerahan hak atas upah terhadap petugas kebersihan selama ini sudah sangat baik, karena waktu pemberian upah sudah sesuai dengan perjanjian kerja.

Sedangkan untuk masalah upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan, mereka memberikan jawaban bahwa yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, petugas kebersihan yang tidak setuju apabila penghasilan yang diberikan instansi lebih dari cukup 29 sebanyak 18 pekerja(24%) menurut mereka dengan penghasilan tersebut mereka masih harus mencari tambahan lain dari pekerjaan tersebut, sedangkan yang menjawab setuju apabila upah tersebut cukup sebanyak 44 pekerja (58%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 pekerja (4%). Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang mereka peroleh lebih dari cukup, sehingga membuat para pekerja kebersihan tidak perlu mencari tambahan dari instansi lain.

Berdasarkan Indikator untuk mengukur upah adalah (1) upah yang diterima tepat waktu; (2) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja; (3) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. UIN Raden Intan Lampung telah memenuhi indikator-indikator tersebut yaitu upah yang pekerja kebersihan terima sudah tepat waktu dalam penerimaannya, penghasilan yang mereka peroleh juga sudah lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun ada

beberapa pekerja yang menjawab tidak cukup dikarenakan setiap individu memiliki cara yang berbeda-beda dalam menggunakan upahnya, serta pola hidup yang bervariasi dalam memenuhi keinginan mereka, dan jumlah keluarga yang berbeda.

Berdasarkan waktu lamanya bekerja yang diberikan sudah sesuai dengan kontrak kerja, namun masih adanya beberapa pekerja yang bekerja diluar waktu jam kerja, dan menerima pekerjaan diluar kontrak kerja menandakan tanggung jawab atas pekerjaan belum optimal sesuai dengan kontrak kerja.

Mengenai tingkat kesejahteraan *Cleaning Service* yang diberikan UIN Raden Intan Lampung telah memberikan beberapa jenis kesejahteraan diantaranya yaitu tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja *Cleaning Service*. dapat diketahui dari hasil responden yang menyatakan setuju sebanyak 44 pekerja (58%) bahwa mereka selama ini telah menerima THR dihari Raya Idul Fitri, sedangkan 32 pekerja (42%) lainnya menyatakan sangat setuju. THR tersebut diserahkan dengan berupa uang, karena uang tersebut akan digunakan sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing sehingga THR tersebut lebih bermanfaat bagi mereka, dibandingkan jika diserahkan berupa makanan maupun lainnya.

Sedangkan untuk masalah upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan, mereka memberikan jawaban bahwa yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, petugas kebersihan yang tidak setuju apabila penghasilan yang diberikan instansi lebih dari cukup 29 sebanyak 18 pekerja(24%) menurut mereka dengan penghasilan tersebut mereka masih harus mencari tambahan lain

dari pekerjaan tersebut, sedangkan yang mencawab setuju apabila upah tersebut cukup sebanyak 44 pekerja (58%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 pekerja (4%). Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang mereka peroleh lebih dari cukup, sehingga membuat para pekerja kebersihan tidak perlu mencari tambahan dari instansi lain.

Terkait dengan pemberian uang duka pihak UIN Raden Intan Lampung belum sepenuhnya ada pemberian uang duka, hal ini terbukti dari jawaban responden sebanyak 45 pekerja (59%) menyatakan tidak setuju dengan adanya uang duka ketika ada keluarga ada yang meninggal dunia dan sebanyak 31 pekerja (41%) menyatakan setuju. Terkait dengan insentif bahwa UIN Raden Intan Lampung telah memberikan bonus berupa insentif kepada para pekerja kebersihan yang diberikan setiap bulan, meskipun terkadang sering adanya keterlambatan dalam pemberiannya. penambahan upah berupa insentif tersebut sebesar Rp. 300.000,00- pada setiap bulannya. Pemberian insentif tersebut sangat membantu terbukti dari jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 62 pekerja (81,6%) dan sebanyak 14 pekerja (18,4%) menjawab sangat setuju bahwa pemberian insentif tersebut sangat membantu. Hal tersebut menunjukkan bahwa UIN Raden Intan Lampung telah memberikan bonus berupa insentif kepada para pekerja kebersihan yang diberikan setiap bulan, sangat membantu bagi kebutuhan setiap pekerja.

Sedangkan untuk uang pesangon para pekerja tidak dapat menjawab sepenuhnya Berdasarkan jawaban sebanyak 1 pekerja (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju dan sebanyak 34 pekerja (45%) menyatakan tidak setuju. Sedangkan

sebanyak 27 pekerja (35,5%) menyatakan setuju sebanyak 14 pekerja (18,2%) menyatakan sangat setuju. menunjukkan bahwa hampir 50% pekerja menyatakan bahwa tidak adanya pesangon bagi para pekerja yang telah habis masa kontrak dan tidak bekerja lagi.

Tempat ibadah di UIN Raden Intan lampung sangat nyaman menurut para petugas kebersihan. Dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 39 pekerja (51,3%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 pekerja (39,5%). sumber air untuk melakukan segala aktivitas ibadah pun sudah sangat baik. Dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa sumber air untuk ibadah sangat memadai di UIN Raden Intan Lampung sebanyak 0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (10%), sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 56 pekerja (74%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 pekerja (16%). Hal tersebut dapat memudahkan para petugas untuk melakukan ibadah tepat pada waktunya saat jam kerja.

Pihak UIN Raden Intan lampung belum melakukan adanya pemberian bantuan pendidikan untuk anak-anak para petugas kebersihan, bahwasannya memberikan bantuan pendidikan kepada anak para pekerja adalah salah satu bagian dari program kesejahteraan karyawan atau pekerja. Dinyatakan dari hasil responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa adanya bantuan pendidikan untuk anak-anak oleh pihak UIN Raden Intan Lampung sebanyak 3 pekerja (4%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 46 orang (60%), sedangkan yang menyatakan setuju hanya 15 pekerja (20%) dan yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 12 pekerja (16%). UIN Raden Intan Lampung sudah sangat baik dalam memberikan kesempatan para pekerja untuk menggunakan alat komunikasi dan alat elektronik lainnya dilingkungan kampus .berdasarkan hasil angket yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (14,5%), sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 40 pekerja (59,2%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 pekerja (26,3%).

Selama ini proses perizinan tidak masuk kerja ketika sakit dapat dikategorikan cukup mudah, dengan cara menyerahkan surat keterangan dokter saja, maka pekerja dapat memperoleh izin. Hal ini ditandai dengan hasil angket bahwa 10 pekerja (13%) menjawab tidak setuju, sebanyak 50 pekerja (66%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 16 pekerja (21%) menjawab sangat setuju. Ketika pekerja mengalami sakit atau ada keperluan yang sangat penting mereka mendapatkan dispensasi untuk tidak masuk kerja dan untuk para pekerja dalam membeli makan pada saat jam istirahat sangat mudah, karena banyaknya penjual makanan baik didalam lingkungan kampus maupun disekitar kampus itu sendiri. Hal ini ditandai dengan hasil angket bahwa 1 pekerja (1,3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 49 pekerja (64,5%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 26 pekerja (34,2%) menjawab sangat setuju.

Mengenai pemenuhan atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pimpinan rumah tangga di UIN Raden Intan lampung telah mendaftarkan para pekerja kebersihan pada program jaminan kesehatan di BPJS. Dengan sistem upah dipotong sebesar untuk pendaftaran BPJS, dengan demikian dapat mengurangi sedikit beban mereka. Hal ini menunjukan bahwa hak atas jaminan kesehatan dan

keselamatan kerja telah dipenuhi oleh UIN Raden Intan Lampung kepada para pekerjanya. Dengan hasil pernyataan Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, dari jumlah sampel yang ada sebanyak 49 pekerja menyatakan setuju dan 27 pekerja menyatakan sangat setuju. hal ini membuktikan bahwa penyewa jasa memiliki rasa kepedulian terhadap pekerja-pekerjanya, sehingga petugas kebersihan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dari UIN Raden Intan Lampung selaku pihak penyewa jasa.

Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat mengurangi beban mereka ketika terjadi kecelakaan kerja. Dari pernyataan tersebut yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 pekerja (1,3%), sebanyak 51 pekerja (67,1%) menjawab setuju dan sebanyak 24 pekerja (31,6) sangat setuju. Sedangkan untuk hal ketersediaan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan, pelindung kepala, sepatu dan lain-lain di UIN Raden Intan Lampung sudah baik. Dapat dinyatakan dengan hasil angket bahwa 4 pekerja (5,2%) menjawab tidak setuju, 55 pekerja (72,4%) menjawab setuju dan 17 pekerja (22,4%) menjawab sangat setuju.

Mengenai konteks menerima perlakuan kasar ataupun baik ,selama bekerja sebagai petugas kebersihan tidak pernah diperlakukan kasar oleh pimpinan, dosen maupun staf. Hal ini menunjukkan bahwa baik pimpinan, dosen maupun staf di UIN Raden Intan Lampung memiliki rasa kemanusiaan yang sangat tinggi, tidak memandang siapapun mereka. Namun ada beberapa petugas kebersihan yang pernah derlakukan kasar oleh atasan hal ini dibuktikan oleh hasil angket yang diperoleh sebanyak 14 pekerja (18,4%) menjawab sangat tidak setuju, 52 pekerja (68,4%) menjawab tidak setuju, 8 pekerja (10,4%) dan 2 pekerja (3%) menjawab

sangat setuju. Tidaklah jarang ditemukan perlakuan-perlakuan yang kurang berkenan dari atasan terhadap bawahan. Sebagai pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud atau berbangga diri.

Terkait hal ini, para pimpinan, dosen-dosen serta staf di UIN Raden Intan lampung telah memperlakukan mereka dengan baik, bahkan ketika melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, mereka tetap dimaafkan dan dimaklumi. Namun ada beberapa pekerja yang tidak setuju akan hal tersebut, hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh sebanyak 2 pekerja (3%) menjawab sangat tidak setuju, 4 pekerja (5%) menjawab tidak setuju, 47 pekerja (62%) menjawab setuju dan 23 pekerja (30%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa, mengenai perlakuan baik dari atasan di UIN Raden Intan lampung dapat dikatakan telah dipenuhi dengan baik terhadap para pekerjanya. Mengenai pekerja kebersihan yang mendapat tugas yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, yang terjadi pada *Cleaning Service* di UIN Raden Intan lampung menyatakan bahwa pemberian tugas yang berlebihan atas pekerjaan mereka masih ada yang pernah menerimanya, dinyatakan dari sebanyak 4 pekerja (5%) yang menjawab sangat tidak setuju, 34 pekerja (45%) yang menjawab tidak setuju, sebanyak 33 pekerja (43,4%) menjawab setuju dan 5 pekerja (6,6%) menjawab sangat setuju. Jenis pekerjaan yang mereka terima masih kurang sesuai dengan perjanjian kerja yang mereka sepakati. Masih adanya beberapa pekerja yang bekerja diluar waktu jam kerja, dan menerima pekerjaan diluar kontrak kerja menandakan tanggung jawab atas pekerjaan belum optimal sesuai dengan kontrak kerja. Sedangkan untuk pihak

instansi memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam menyelesaikan persoalan yang berkenaan dengan hukum sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dari hasil data yang diperoleh dari angket sebanyak 50% lebih pekerja menjawab setuju akan adanya perlindungan hukum tersebut.

Berdasarkan jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu :

Indikator ekonomi yang diberikan yaitu berupa Tunjangan Hari Raya, bonus, Uang duka, Pakaian dan Uang pengobatan. UIN Raden Intan Lampung telah memberikan THR kepada para Pekerja *Cleaning service* diserahkan dengan berupa uang. UIN Raden Intan Lampung telah memberikan bonus berupa insentif kepada para pekerja kebersihan setiap bulannya sebesar Rp. 300.000,-, pemberian insentif tersebut sangat membantu bagi kebutuhan setiap pekerja. Terkait dengan pemberian uang duka pihak UIN Raden Intan Lampung belum adanya pemberian uang duka, mengenai pemenuhan atas Uang pengobatan pimpinan rumah tangga UIN Raden Intan Lampung telah mendaftarkan para pekerja kebersihan pada program jaminan kesehatan di BPJS. Berdasarkan dari jenis kesejahteraan yang diberikan berupa jenis ekonominya sudah cukup baik, hanya saja UIN Raden Intan Lampung perlu memberikan uang duka apabila ada salah satu keluarga para pekerja yang meninggal dunia agar kesejahteraan yang diberikan lebih maksimal.

Indikator fasilitas yaitu berdasarkan tempat ibadah, pendidikan, cuti, koperasi dan izin yang diberikan pihak UIN Raden Intan Lampung. UIN Raden Intan sudah sangat baik dalam pemberian fasilitas tersebut yang diantaranya adalah kebutuhan akan ibadah, kebutuhan makan saat istirahat yang sangat mudah

mereka dapatkan, dan proses perizinan yang mudah ketika ada petugas kebersihan yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit atau ada keperluan. Namun, UIN Raden Intan Lampung belum memberikan bantuan pendidikan kepada anak-anak bagi para pekerja kebersihan. Maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari pihak UIN Raden Intan Lampung terhadap pendidikan anak-anak dari pekerja kebersihan tersebut, agar kesejahteraan karyawannya dapat terpenuhi sepenuhnya.

Indikator Pelayanan yang diberikan yaitu berupa kesehatan dan bantuan hukum. Mengenai pemenuhan atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pimpinan rumah tangga di UIN Raden Intan Lampung telah mendaftarkan para pekerja kebersihan pada program jaminan kesehatan di BPJS. Dengan sistem upah dipotong sebesar untuk pendaftaran BPJS, dengan demikian dapat mengurangi sedikit beban mereka. Hal ini menunjukkan bahwa hak atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja telah dipenuhi oleh UIN Raden Intan Lampung kepada para pekerjanya. Sedangkan untuk pihak instansi memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam menyelesaikan persoalan yang berkenaan dengan hukum sudah sangat baik.

Upah pokok yang diberikan kepada para pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung sudah sangat baik dan sudah mampu memenuhi kesejahteraan para pekerja, dikarenakan penghasilan yang mereka peroleh sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sehingga mereka tidak perlu mencari tambahan penghasilan lain. Upah yang mereka terima jika dilihat dari keseluruhan antara gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap maka upah tersebut sudah lebih dari UMK kota Bandar Lampung.

Tunjangan tetap yang para pekerja terima belum mampu sepenuhnya membuat para pekerja sejahtera dikarenakan UIN Raden Intan Lampung belum memberikan bantuan pendidikan kepada anak-anak bagi para pekerja kebersihan. Maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari pihak UIN Raden Intan Lampung terhadap pendidikan anak-anak dari pekerja kebersihan tersebut, agar kesejahteraan karyawannya dapat terpenuhi sepenuhnya.

Tunjangan tidak tetap berupa uang makan yang diberikan pihak UIN Raden Intan Lampung sudah baik ditunjukkan dengan adanya pemberian uang makan yaitu Rp. 15.000,- perhari dalam 24 hari kerja. Dan dengan didukung dengan komponen-komponen lainnya seperti Jaminan Kesehatan yang mereka terima, THR, Insentif dan lain-lain. Sudah sangat baik untuk memenuhi kesejahteraan para pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung.

D. Tinjauan ekonomi Islam terhadap Besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung

Menurut Islam, buruh bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja manusia. Mereka yang mempekerjakan buruh mempunyai tanggungjawab moral dan sosial. Dengan demikian sebuah lembaga Islam yang mempekerjakan buruh atau pekerja tidak diperkenankan membayar gaji mereka dengan tidak sewajarnya (ukuran wajar dapat diukur dengan standar hidup layak atau menurut ukuran pemerintah seperti UMP). Sedangkan upah yang layak adalah suatu standar minimum yang

digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja. Karena masing-masing provinsi standar hidup layaknya berbeda maka ada istilah upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota dan upah sektoral. Sedangkan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7 tahun 2013 memberi keterangan dan landasan hukum tentang upah minimum sebagai sistem pengupahan untuk buruh yang masa kerjanya singkat dan keterampilannya dibarengi standar. Pada peraturan menteri tersebut bermaksud supaya pekerja mendapat jaminan upah yang layak dan diperlakukan secara adil oleh pengusaha.

Secara umum standar kelayakan upah diatur dalam dua peraturan pemerintah sebagai pondasi utama yaitu: PERMENAKERTRANS No. 13 tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yaitu sebagai aturan dan pedoman untuk menghitung kebutuhan seorang pekerja dalam kurun waktu satu bulan, yang disesuaikan dengan keadaan ekonomi pasar. Kemudian PERMENAKERTRANS No. 7 tahun 2013 tentang upah minimum, setelah standar kelayakan hidup seseorang buruh/pekerja dapat diketahui maka selanjutnya adalah menetapkan besaran jumlah upah terendahnya.

Sangat besar dosanya bila sebuah lembaga Islam yang dengan sengaja tidak mau membayar upah buruhnya dengan standar kebutuhan, apalagi bila membujuknya dengan kata-kata bahwa, nilai pengorbanan si buruh tersebut merupakan pahala baginya. Padahal dibalik itu si pemilik modal (si pejabat) melakukan pemerasan berkedok agama. Baik si pekerja maupun majikan tidak boleh saling memeras. Tanggung jawab seorang buruh tidak berakhir ketika ia

meninggalkan pabrik/usaha majikannya. Tetapi ia juga mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan yang sah, baik kepentingan para majikan maupun para pekerja yang kurang beruntung.⁹⁷ Dalam hal ini dasar Hukum yang dijadikan landasan terkait dengan penetapan upah terdapat dalam Al-Qur'an Surat Ali-Imran ayat 57, Allah SWT berfirman:⁹⁸

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”. (QS. Ali Imran : 57)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang yang telah melakukan pekerjaan berhak mendapatkan imbalan atau upah sesuai dengan yang mereka kerjakan, dan Islam melarang seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya tetapi ia tidak mendapat upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezhaliman yang tidak dicintai Allah SWT, kewajiban seorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.

Standar kelayakan upah adalah suatau rambu-rambu pengupahan, dalam hukum positif mungkin dikenal dengan upah minimum sedangkan dalam islam secara praktis tidak menyebut sistem dan besaran upah yang layak untuk diberikan, tetapi Islam memberi gambaran umum bagaimana etika tata cara dalam Sistem ekonomi khususnya memberi upah kepada yang berhak. Islam lebih menekankan upah pada konsep moral, tidak hanya sebatas materi tetapi

⁹⁷ Fatikul Himami, faktor Produksi Pada Berbagai Bentuk pasar Output dan Input Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Maliya*, Vol. 04. No. 01. Edisi Juni, 2014, h. 403

menembus batas kehidupan yakni dimensi akherat, yang disebut pahala. Rambu-rambu pengupahan dalam islam ada 2 yaitu:

1. Upah yang Adil

Upah yang adil bermakna jelas dan transparan serta proposional. Asas keadilan dalam pengupahan merupakan asas utama yang harus dipenuhi dalam arah dan perlindungan upah di indonesia dan negara berkembang lainnya. Dikarenakan dalam pemenuhan upah harus memenuhi keadilan bagi pekerja/buruh yang tidak menutup kemungkinan keadilan bagi pihak pengusaha dalam memberi upah Asas keadilan pada pengupahan syariah mengandung beberapa makna yakni pertama, keadilan bermakna “perlakuan yang sama dan persamaan hak” dengan ukuran pekerja/buruh sebagai subyek hukum serta ukuran keadilan pada upah yang sama pada pekerjaan yang sama.

Asas keadilan pada pengupahan yang selanjutnya mempunyai makna “proposional”. Asas keadilan bermakna proposional pada pengupahan syariah diukur dari tanggung jawab dan kualitas kerja pekerja/buruh yang meliputi ketepatan, kejelasan dan kesempurnaan pekerjaan. Asas keadilan pada pengupahan selanjutnya bermakna “jelas dan transparan”, asas keadilan dengan makna ini mempunyai ukuran keadilan melihat pada parameter setiap melakukan hubungan kerja harus melakukan perbuatan kerja secara tertulis dan keadilan bermakna jelas pada pengupahan syariah ini.

Terkait pemberian upah ini UIN Raden Intan lampung bersikap transparan terhadap tenaga kerja hal ini bisa terlihat dalam klausul perjanjian

yang mana besarnya upah yang diterima tenaga kerja disebutkan di dalam perjanjian tersebut, dalam hal besarnya upah yang diterima oleh pekerja ditentukan oleh pimpinan UIN Raden Intan Lampung. Dengan demikian tidak ada terjadinya jenis pengambilan keuntungan (*fee*) dari pihak manapun, karena dalam Islam mengharamkan segala jenis kezhaliman, termasuk dalam hal memeras kaum buruh dan menahan upah kerja mereka. Hal semacam itu diharamkan dan sangat jelas pelarangannya karena dapat dikategorikan sebagai memakan harta secara bathil.

Pemberian upah UIN Raden Intan lampung telah diperhitungkan dengan baik, yaitu dengan pemberian upah yang adil antara *Cleaning service* satu dengan yang lainnya. antara *cleaning service* yang baru dan *Cleaning Service* yang lama upahnya berbeda.

Selain hal tersebut, waktu pembayaran upah di UIN Raden Intan lampung sudah baik. Walaupun pembayaran upah belum sesuai dengan hadist Nabi Muhammad SAW, tentang pembayaran upah harus diberikan sebelum kering keringat pekerja kering, namun disana tidak menunda-nunda pembayaran. UIN Raden Intan lampung selalu membayarkan upahnya tepat pada waktu sesuai dengan perjanjian, yaitu dalam satu bulan sekali diberikan pada tanggal 05, namun apabila tanggal 05 bertepatan dengan hari libur maka upah akan diserahkan esok harinya memang tidak diserahkan tidak setelah selesai bekerja tetapi setiap bulan, sesuai dengan perjanjian kerja. Namun hal tersebut tetap diperbolehkan didalam islam karena kedua belah pihak saling menerima (tidak ada yang merasa dirugikan). Menetapkan upah yang adil

bagi seseorang pekerja sesuai dengan kehendak syariat bukanlah pekerjaan yang mudah.

2. Upah yang layak

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Pekerja/buruh menjadi sejahtera apabila upah yang diberikan mencukupi kebutuhan. Asas kelayakan merupakan asas terpenting pada pengupahan islam selain asas keadilan. Dimana asas kelayakan upah merupakan penentu atas jaminan kehidupan pekerja dan keluarganya. Asas kelayakan pada pengupahan islam berhubungan dengan besaran yang diterima, seperti halnya seorang pekerja layak atau tidak layak menerima upah. Artinya asas kelayakan upah dalam islam penentu upah dapat berdasarkan subyektifitas kerja yang terukur. Islam mengukur asas kelayakan upah dengan melihat beberapa parameter yaitu: kelayakan upah dapat dilihat dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Ukuran kelayakan upah dalam islam ini yaitu berdasarkan

- a) itikad baik atau kerelaan dari dua pihak yang melakukan perjanjian kerja,
- b) berakal dan mampu membedakan baik buruk
- c) jelas upah dan manfaat yang akan didapat.

Sedangkan layak berarti cukup pangan, sandang, papan serta sesuai dengan keadaan ekonomi saat ini melihat pada cukup pangan berarti dapat memenuhi kebutuhan pangan, cukup sandang berarti dapat memenuhi

kebutuhan sandang dan cukup papan berarti dapat memenuhi kebutuhan papan.⁹⁹

Upah yang diberikan kepada *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung sudah sesuai tentu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makan, pakaian dan tempat tinggal, pengobatan, dan untuk pendidikan anak. Mereka yang menjawab tidak cukup, disebabkan untuk memenuhi keinginan hidup mereka dalam arti kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier. Maka dari itu, pemenuhan hak atas upah telah memiliki karakteristik sesuai dengan prinsip ekonomi Islam.

Penjabaran diatas tentu sudah cukup untuk menarik kesimpulan, bagaimana mestinya pekerja berhak mendapat upah dan bonus atas pekerjaan yang mereka lakukan, karena sesungguhnya jasa mereka sangatlah berarti bagi semua atasan. Tanpa mereka, kegiatan pada lembaga ini tidak akan berjalan dengan baik sesuai tujuan. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hak atas upah kepada *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung telah sesuai dengan sabda Rasulullah SAW.



⁹⁹ Dian Ferricha, Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah, An-Nisbah, vol. 02, no. 01, oktober 2015 h. 312

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisa diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung, upah yang diberikan pada pekerja kebersihan di UIN Raden Intan Lampung dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Akan tetapi secara prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung terhadap *Cleaning Service* belum optimal dikarenakan sejak tahun 2015 belum ada kenaikan upah, sedangkan setiap tahun jumlah tenaga kebersihan di UIN Raden Intan Lampung bertambah, serta masih adanya pemberian pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja, dan pekerja masih menerima tugas diluar kontrak kerja.
2. UIN Raden Intan Lampung dalam memenuhi besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya pekerja *Cleaning Service* sudah cukup maksimal. Secara umum upah yang diberikan sudah adil dan layak, tetapi masih adanya potongan potongan berupa pajak baik dari upah ataupun insentif yang diberikan oleh pihak UIN Raden Intan Lampung. Potongan tersebut tidak sesuai dengan ekonomi islam dikarenakan dilakukan secara tidak transparan tidak sesuai dengan

peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia, Nomor; 101/PMK.010/2016 merupakan penghasilan tidak kena pajak.

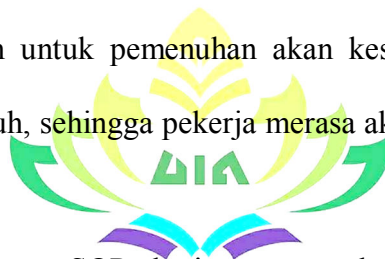
B. Saran

1. Bagi pekerja (*Cleaning Service*)

- a. Sebaiknya pekerja *Cleaning service* menambah pengetahuan tentang ketenagakerjaan, UU ketenagakerjaan dan besaran nilai upah minimum yang seharusnya mereka terima. Sehingga mereka tidak dirugikan oleh pihak instansi.
- b. Sebaiknya pekerja lebih bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pimpinan akan lebih merasa segan akan apa yang mereka lakukan untuk instansi.
- c. Sebaiknya pekerja harus lebih memperhatikan pendidikan anak-anak bagi pekerja yang telah mempunyai anak, agar pendidikan anak mereka dapat terjamin meskipun belum ada perhatian dari pihak UIN Raden Intan Lampung.

2. Bagi Sub Bagian Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung.

- a. Diharapkan untuk pemenuhan akan kesejahteraan pekerja diberikan secara penuh, sehingga pekerja merasa akan lebih tinggi rasa tanggung jawabnya.
- b. Perlu disusun SOP kerja aman sebagai *Cleaning service* yang berstandar Nasional.



3. Bagi peneliti selanjutnya.
 - a. Perlunya penelitian untuk instansi-instansi lainya, agar kesejahteraan pekerja tetap diutamakan oleh pimpinan.
 - b. Diharapkan dapat memperluas bahasan mengenai sistem pengupahan karyawan yang berstandar internasional agar dapat meningkatkan kesejahteraan, baik dari segi penerapannya maupun aspek yang dapat menunjang tingkat kesejahteraan.
 - c. Diharapkan peneliti lanjutan lebih luas akan bahasan penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga dapat menjadi referensi yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Revika Aditama, Bandung, 2012
- Agustina Indriyani, Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia, *Jurnal Paradigma*, Volume 12, Nomor 1, Februari-Juli 2014
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Kontemporer*, Rajawali Pers. Jakarta, 2012
- Almizan, Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016
- Al-Qur'an Cordoba, PT. Cordoba Internasional Indonesia, Bandung, 2012
- Amin Zaenullah dkk, *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*, Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 6 Nomor 02, 2012
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Caps, Yogyakarta, 2013
- Dian Ferricha, Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah, *An-Nisbah*, vol. 02, no. 01, oktober 2015
- Doni Judian, *Tahukah Anda ?Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Cetakan Pertama, dunia Cerdas, Jakarta, 2014
- Dr. Mardani,, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi,ekonomi Syariah*, edisi ke-3, Rajawali Pers., Jakarta, 2014
- Fatikul Himami, faktor Produksi Pada Berbagai Bentuk pasar Output dan Input Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Maliya*, Vol. 04. No. 01. Edisi Juni, 2014
- Fordebi, Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam: Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016
- Fredi Efendi Dan Sastra Tamami, *Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia*, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Riau Kepulauan, Volume 4 No. 1 Tahun 2017
- Fuad Riyadi, Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam, *Iqtishadia*, Vol 8, No. 1, Maret 2015

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2012

Hendra Eka, *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015

Karl E, Case Dan Ray C, Fair, *Prinsip-Prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid Ke-2, Edisi Ke – 8, Jakarta: Erlangga, 2008

Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahan untuk Wanita*, penerbit Wali, Jakarta, 2015

Keputusan Gubernur Lampung, Nomor : G/659/III.05/HK/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandarlampung Tahun 2017

Kontrak Kerja, IAIN Raden Intan Lampung In.09/PRHT.KS.00.1/050

M Ghufro, Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia, Al Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2011

M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012

Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-15, Bumi Aksara, Jakarta, 2011

Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet.X PT. Bumi Akasara, Jakarta, 2008

Merchant, Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Insentif*, Salemba Empat, Jakarta, 2014

Muhammad Syaiful, Strategi Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota, *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, Volume 1, Nomor 1, 2016

Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia, Vol. 1 No. 2 desember 2013

Mustari, Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang, *Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar*, Volume XI Nomor 2, Oktober 2016

Mustofa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Islam*, Kencana, Jakarta, 2006

N. Georgy Mankew, *Makroekonomi*, edisi ke-6, Erlangga, Jakarta, 2006

Nila Mardiah Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam,
Maqdis: *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016

Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia, Nomor: 101 / PMK.010 / 2016
Tentang Penyesuaian Besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang
Pengupahan

Ronald J. Ebert, *Pengantar Bisnis*, Edisi Ketujuh, PT Gelora Aksara Pratama,
Jakarta, 2015

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan
Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cet. V, PT. Refika Aditama, Bandung, 2016

Suhrawardi K. Lubis, dkk, *Hukum Ekonomi Islam*, cetakan pertama, Sinar
Grafika, Jakarta, 2012

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990
Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non
Upah

Syaikh Muhammad Muhyiddin Qardhaqi, *Al Falah Fi Alkitab Wa As Sannah*.
Diunduh Tanggal 1 Agustus 2017

Tim Penulis P3EI, *Ekonomi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus
Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-15, Perum Balai Pustaka, Jakarta, 2011

Uswatun Hasanah, Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hukum Islam, *Jurnal Law
Review* Volume XII, No. 1, Juli 2012

V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Cet.I, Pustaka baru
press, Yogyakarta, 2015

Wawancara, Cleaning Service di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN
Raden Intan Lampung, 19 juli 2017

Wawancara, Jumiati, Petugas Kebersihan UIN Raden Intan Lampung, 28 juli
2017

Wawancara, Kepala Kabag Rumah Tangga UIN Raden Intan Lampung, 3 April
2017

Wawancara, kepala Kasubbag Rumah Tangga UIN Raden Intan lampung, 2 Agustus 2017

Wawancara, Madnasir, *Cleaning Service* di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 7 juli 2017

www.radenintan.ac.id di akses pada tanggal 5 Agustus 2017

Yeni Rosdianti, *Hak Pekerja Dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional Dan Internasional*, Komnas Ham, Jakarta, 2011

Ziauddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 3 No. 5, Mei 2016



